

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3

กีรติกร สุภาพรหม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3

กีรติกร สุภาพรหม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

FACTORS EFFECTIVE HAPPINESS AT WORK OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER LEOI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

KEERATIKORN SUPAPHOM

A THESIS PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**กีรติกร สุภาพรหม**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผศ.ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ประธานกรรมการ .....

(รศ. ดร. ไขยา ภาวะบุตร

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....

(ผศ. ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ .....

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ .....

(รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	**Factors Effective Happiness at Work of Teachers in Schools under Leio Primary Educational Service Area Office 3**
Student's Name	:	**Keeratikorn Supaphom**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol**

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational)

Dean of the Faculty of Education .....
(Phramaha Boonna Ṭhānavīro, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:

Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra)

Member (Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol)

Member .....
(Phrakrupalad Chakkapol Siridharo, Dr.)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Pimon Sodium)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**กีรติกร สุภาพรหม**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผศ.ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 207 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู และความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 และความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัย

2. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

4. สมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 54.60 เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.563 + 0.305(x_2) + 0.173(x_1) + 0.164(x_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = 0.388(x_2) + 0.211(x_1) + 0.210(x_3)$

คำสำคัญ: ปัจจัย, ความสุขในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Factors Effective Happiness at Work of Teachers in Schools under Leio Primary Educational Service Area Office 3**
Student's Name	:	**Keeratikorn Supaphom**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Chakgrit Podapol**

The objectives of the research were to study the level of factors effective to happiness of teachers in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 3, to study the level of happiness of the teachers, to study the relationship between the effective factors and the workplace happiness of teachers, and to generate the predictive equation for factors influencing the workplace happiness of teachers. The sample group was a total of 207 teachers in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 3, selected through Krejcie and Morgan sample size calculation table. The research instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire, divided into two parts: the first on factors effective to workplace happiness of teachers with 0.964 reliability, and the second on workplace happiness of the teachers with its 0.953 reliability. The statistics used for data analysis comprised the arithmetic mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The factors influencing workplace happiness of teachers in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 3 were totally and individually found to be at a high level.

2. The workplace happiness of teachers was totally and individually found to be at a high level.

3. The factors affecting workplace happiness of the teachers were positively correlated with each other at a high level with the statistical significance level of 0.01.

4. As a result of the study, the factors effective to the teachers' workplace happiness were used as the predictive variable. In addition, the predictive equation

of workplace happiness of the teachers could predict 54.60% of the teachers' workplace happiness, and could be written as follows:

The unstandardized predictive equation was written as

$\hat{Y} = 1.563 + 0.305(x_2) + 0.173(x_1) + 0.164(x_3)$.

The standard predictive equation was written as

$\hat{Z} = 0.388(x_2) + 0.211(x_1) + 0.210(x_3)$.

Keywords: Factors, Workplace Happiness,



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอย กระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็น พระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้ คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ พระครูปลัดจักรพล สิรินธโร, ดร. ดร. กรรณิกา ไวโสภา ดร. อรุณี ราชพัฒน์ ดร. จิตติศักดิ์ นามวงษา ดร. ญาณิศา อยู่งาน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความ กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้ คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

กีรติกร สุภาพรหม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฐ**

สารบัญภาพ ..... **ณ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 คำถามการวิจัย 4

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.4 สมมติฐานการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 5

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **11**

2.1 ความสุขในการปฏิบัติงาน 11

2.1.1 ความหมายของความสุข 11

2.1.2 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน 13

2.1.3 ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน 15

2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน 17

2.1.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของความสุขในการปฏิบัติงาน 25

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน 31

2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน 44

2.2.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ 48

2.2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3	56
2.3.1 ข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3	56
2.3.2 โครงสร้างการบริหารงาน	58
2.3.3 อำนาจหน้าที่	59
2.3.4 คณะกรรมการในการบริหารจัดการ	61
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ	63
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	**68**
3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	73
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย	**75**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**97**
5.1 สรุปผลการวิจัย	98
5.2 อภิปรายผล	101
5..3 ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม	**110**

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก 114

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 115

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ 117

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out..... 123

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล..... 125

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 127

ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 136

ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)..... 144

ภาคผนวก ซ ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) 149

ประวัติผู้วิจัย 154

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน	24
2.2	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสุขในการปฏิบัติงาน	30
2.3	แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	42
2.4	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของปัจจัยด้านลักษณะงาน	47
2.5	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	50
2.6	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	54
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม 3 ปัจจัย	78
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) โดยภาพรวมและรายด้าน	79
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	79
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านเอกลักษณ์ของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	80
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความสำคัญของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	80
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	81
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านการทราบผลสะท้อนกลับจากงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	81
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) โดยภาพรวมและรายด้าน	82
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมและรายข้อ	82
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... 83

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยภาพรวมและรายด้าน 84

4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านกายภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน..... 84

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านสังคมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน 85

4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านเวลาการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน..... 86

4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมและรายด้าน..... 87

4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและด้าน 88

4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1) โดยภาพรวมและด้าน 89

4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2) โดยภาพรวมและด้าน..... 90

4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3) โดยภาพรวมและด้าน..... 91

4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4) โดยภาพรวมและด้าน..... 92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3..... 93

4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธี Enter..... 94

4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธี Stepwise..... 25

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7

2.1 กรอบแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงาน..... 25

2.2 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู..... 43

2.3 โครงสร้างแบ่งส่วนราชการของ สพป. เลย เขต 3 59

3.1 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 72

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่าง ๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคตจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งของแผนฉบับนี้คือ การยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุขโดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

หลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกดีว่าตนมีคุณค่า องค์กรได้นำแนวคติการสร้างเสริมสุขภาวะใน สถานประกอบการ "Happy Workplace" หรือองค์กรสุขภาวะมาใช้ในการดำเนินงาน โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะ คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเรียกว่ากระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร โดยการปรับทัศนคติเปลี่ยนมุมองคนในองค์กรให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นการบริหารงานขององค์กรในยุคปัจจุบันนั้นในทุก ๆ องค์กรจะเน้นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและให้ทันกับองค์กรอื่น ๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและสนใจในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์กรจะต้องไส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าทำงานได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักในงานที่ทำ

มีความรักในองค์กรที่ทำอยู่ จึงได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นรวมทั้งสังคมรอบข้างด้วย (สุมาลี ดวงกลาง, 2560) ซึ่งความสุขเป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากจะมาทำงานทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วยความสุข ภายใต้การมีผู้บังคับบัญชาที่มีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้บ่อยครั้งและต่อเนื่องก็จะทำงานอย่างมีความสุขงานมีประสิทธิภาพได้ (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563)

ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน (ก่อกนิษฐ์ คำมะลา, 2563, หน้า 1) เห็นได้ว่าเกือบครึ่งหนึ่งของชีวิตเราจะต้องอยู่ในวิถีของการทำงาน การทำงานอย่างมีความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เมื่อคนทำงานมีความสุขก็จะแสดงออกด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส จิตใจเบิกบาน มีทัศนคติทางบวกพร้อมรับกับปัญหา ตลอดจนทุ่มเทกับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสุขในที่ทำงานที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิดต่องานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจาก การทำงานและลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เกิดการพัฒนาและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น จึงเห็นได้ว่าความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนส่วนใหญ่และความสุขที่ได้รับเป็นเป้าหมายที่มีมูลค่าสูงที่สุดในสังคม และความสุขเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ (ว.วชิรเมธี, 2556, หน้า 46) ดังนั้นประโยชน์ของความสุขในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความท้าทายที่จะดึงศักยภาพมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นออกมา อย่างมีคุณภาพ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงานลดลงหรือปราศจากความเครียดในการทำงานช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งองค์กรนั้น ๆ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กษมา ช่วยยิ้ม, 2563, หน้า 2)

จากการศึกษาวรรณกรรม Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลต่อตนเองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเองที่มีผลต่อการรับรู้และการแสดงออกเกี่ยวกับการทำงาน ในขณะที่ Davis (1977) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียว สิ่งสำคัญที่จะต้องมีคือ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นเดียวกับแนวคิด Manion (2003) ที่มุ่งอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน สร้างสังคมการทำงานที่ดี เกิดการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ด้านความรักในงาน (Love of the work) คือ การรับรู้ถึงหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสนุกในการทำงาน มีความอิสระเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร 3) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work achievement) คือ การรับรู้ว่าตนจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ว่าตนได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานและในขณะที่ วอรร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) คือ ความรู้สึกของบุคคลในการทำงานและเกิดความรู้สึกสบายใจกับ การทำงาน ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่รู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจใน การทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีใน การปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ไม่รู้สึกเบื่อ และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ตื่นตัวอยู่เสมอ ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมุ่งมั่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ในปัจจุบันพบว่า การจัดการเรียนการสอนยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประสบปัญหาความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยมีสาเหตุจากครอบครัว ครูบางคนมีปัญหาครอบครัว ด้านการเงิน สถานการณ์การเงินขาดสภาพคล่อง ด้านการทำงาน ครูมีภาระงานมากเกินไป ครูมิได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียวแต่มีบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งมีบุคลากรไม่ครบตามโครงสร้างของการบริหารองค์กร ครูบางคนเป็นทั้งครูผู้สอน หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายบริหาร บางครั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าการจัดการเรียนการสอนด้านสังคม ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูด้วยกันในสถานศึกษา หากสถานศึกษาใด มีความขัดแย้งแบ่งเป็นกลุ่มเป็นฝ่าย เกิดความแตกแยกกันทำให้ขาดพลังในการสร้างสรรค์งานด้านสุขภาพของครูรวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู หากครูมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เป็นผลทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2565) ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่า มีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญ ก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับความสุขในการทำงาน รวมถึงการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความสุขในการทำงานของครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ให้สูงขึ้นต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด

1.2.2 ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.3.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.3.5 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แต่ละองค์ประกอบโดยรวม

1.4.2 ตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 446 คน ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จากประชากร 446 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 207 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เผื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 0.5

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

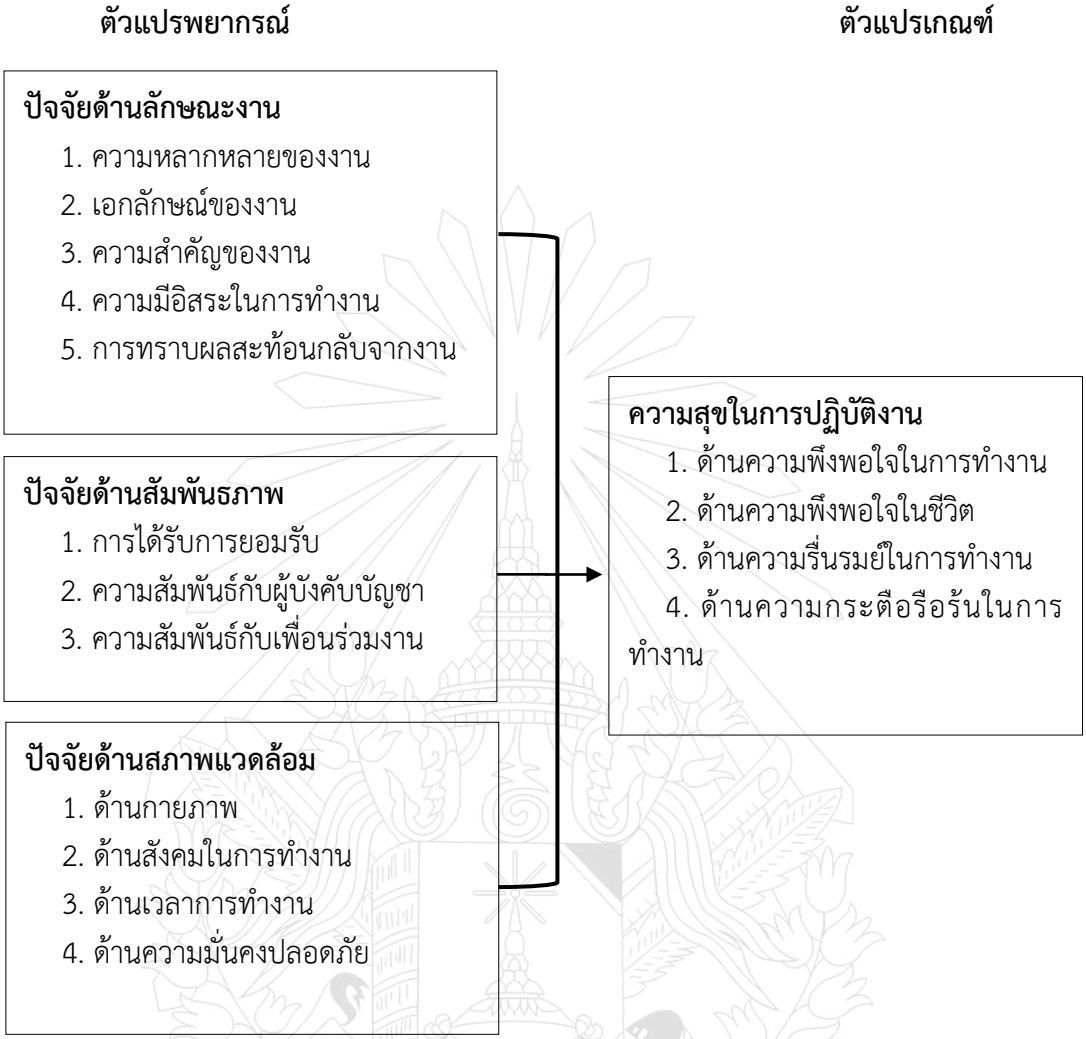
1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านงาน 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ 3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และ 4) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าประสงค์ต่อไป โดยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านงาน 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ 3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดของ Federick Herzberg (1959), Veenhoven (1984), Gillmer (1971), Lu et al. (1997), Layard (2007), Manion (2003), ธารินทร์ ระศร (2560), ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560), ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560), จตุพร ไชยราช (2561), นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562), พันชัย เม่นฉาย (2564) เป็นตัวแปรพยากรณ์ และศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และ 4) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน แนวคิดของ Warr (1990), Diener, E. (2000), lOpener (2003), Gavin & Mason (2004), Fisher (2010), (สสส.) (2553), ธารินทร์ ระศร (2560) กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2561), กษมา ช่วยยิ้ม (2563), ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) เป็นตัวแปรเกณฑ์ ดังนั้นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.7.1 ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แล้วเกิดความเพลิดเพลิน ความสบายใจ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งหวังให้ได้ทำงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกชอบใจ มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมี

ความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบัน

2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่ครูมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีสภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

3. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน กับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่รู้สึกเครียด ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความชื่นชอบในงานที่ทำและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มศักยภาพเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

1.7.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาพหรือความรู้สึกของครูที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Core Job Dimension) หมายถึง การรับรู้และพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบว่ามีลักษณะที่หลากหลายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า โดยผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่ท้าทายและมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน มีความยุ่งยากซับซ้อน ควรได้รับการอบรม อีกทั้งเป็นงานที่มีมาตรฐานในการ
ปฏิบัติงาน

1.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง

1.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้อิสระในการตัดสินใจในการจัดลำดับการทำงานและกำหนดวิธีการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ โดยไม่ต้องรับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น

1.5 การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติ ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานที่ตนปฏิบัติไปแล้วจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลข้อมูลป้อนกลับของงานที่ถูกประเมินผลกลับมาเพื่อมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (Social Relationship) หมายถึง การที่ครูมีการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 ด้าน ดังนี้

2.1 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจการยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำรวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Working Environment) หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของลูและคณะ (Lu et al., 1997) กล่าวถึง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment factors) เป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุข และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ มีองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านกายภาพ (Physical Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ มีนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน

3.2 ด้านสังคมในการทำงาน (Social Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในสถานที่ปฏิบัติงานหรือร่วมงานสังสรรค์กันเวลาพัก เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน มีสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

3.3 ด้านเวลาการทำงาน (Work Schedules) หมายถึง การจัดสรรเวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ด้วยการวางแผนการบริหารเวลาการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานให้เหมาะสมกับเวลา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารงานต่าง ๆ ได้ดี นำมาซึ่งผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เครียด และไม่สับสนในงานที่ปฏิบัติ

3.4 ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมว่ามีความปลอดภัย ลดโอกาสเสี่ยงในการทำงานองค์กรและงานมีความมั่นคงนโยบายขององค์กร รู้สึกว่าองค์กรมีนโยบายความกาวหน้าที่ชัดเจน ให้บุคลากรมีความมั่นคง มีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมรวมทั้งมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและการทำงานในองค์กร

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งแบ่งโครงสร้างโดยกระทรวงศึกษาธิการให้มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน ติดตามการบริหารการจัดการทางการศึกษา รับผิดชอบการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.7.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง

1.8.2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.8.3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.1.1 ความหมายของความสุข
- 2.1.2 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.1.3 ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.1.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของความสุขในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
- 2.2.1 ปัจจัยด้านงาน
- 2.2.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ
- 2.2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ความสุขในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

อาร์ไกล์และมาร์ติน (Argyle and Martin, 1991) ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง ความอยู่ดีกินดี ความพึงพอใจชีวิตจากการประเมินคุณภาพชีวิตด้วยตนเองและอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน โดยปราศจากภาวะอารมณ์ด้านลบ หรือเป็นภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจกับสภาพที่ได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการกระทำต่าง ๆ ซึ่งทาให้ผู้ที่อยู่รอบตัวมีความสุข อบอุ่น ยอมรับผู้อื่น และเป็นตัวของตัวเอง พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาโดยไม่ท้อแท้และใช้สติอย่างสุขุม

ลายาร์ด (Layard, R., 2005, pp. 202-203) ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานและเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

แอนนา (Anna, 2005, pp. 301; อ้างถึงใน ก่อกนิษฐ์ คำมะลา, 2563, หน้า 22) ได้ศึกษาถึงความสุขในทางจิตวิทยา สรุปได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต หลักการ วิธีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่าความสุข หรือสุข ว่าเป็นความสบายกายสบายใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทางอารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิด ความสุข

กรมสุขภาพจิต (2554, หน้า 24) ให้ความหมายของความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในด้านดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2560) ได้แบ่งความสุขของมนุษย์ออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ความสุขระยะสั้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ถ้าสิ่งที่ทำนั้นสนุก ท้าทายและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มนุษย์ก็จะมีความสุขซึ่งบางที่การไม่ทำอะไรเลย นอนนิ่งเฉย ๆ ก็ทำให้มีความสุขได้เช่นเดียวกัน หรือแม้แต่การกินหรือดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การเสพยาเสพติดก็เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขได้แต่ความสุขเหล่านี้จะเป็นความสุขสั้น ๆ หลังจากนั้นร่างกายก็จะปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติและอาจนำไปสู่ความทุกข์ระยะยาวในอนาคตได้ 2) ความสุขระยะยาวขึ้นอยู่กับการที่มนุษย์สามารถบรรลุเป้าหมายที่มีความหมายในชีวิตได้ เป้าหมายที่มีความหมายของแต่ละคนก็แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันอยู่ คนบางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของเงิน อำนาจ ชื่อเสียง การได้สร้างคุณูปการให้กับสังคมหรือคนอื่นบางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของการทำความดีตามหลักศาสนาและหรือการได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของศาสนา เช่น การบรรลุนิพพาน หรือการเข้าถึงพระเจ้า เป็นต้น ใครก็ตามที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากขึ้น

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 16) ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่มีความรู้สึกพอใจในชีวิตของตนเอง และ มีความรู้สึกเชิงบวกกับสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ในแต่ละบุคคลจะทำให้ความสุขมีแตกต่างกัน อันเกิดประสบการณ์และความคิดในแง่บวกที่ทำให้เกิดรับรู้และตีความเป็นความรู้สึกเป็นความสุข

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 22) ให้ความหมาย ความสุข (Happiness) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์แล้วเกิดความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ พึงพอใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า เป็นต้น

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, หน้า 24) ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง ความพึงพอใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับหรือได้กระทำลงไปเช่น ความสุขที่เกิดจากการได้รับสิ่งของ หรือความสุขที่เกิดจากการได้ในทำในสิ่งที่ตนเองชื่นชอบซึ่งมนุษย์แต่ละคนก็จะนิยามความสุขของตนเองไม่เหมือนกัน

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่มีความรู้สึกพอใจ ถ้ามีความรู้สึกทางบวกมักจะมีความสุขจากได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของตัว โดยจะแสดงออกจากการยิ้ม หัวเราะ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า เป็นต้น

2.1.2 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน

ไดเนอร์ (Diener, 2000) ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน เป็นการรับรู้ความคิดเห็น และความเข้าใจของบุคคลจากข้อมูลที่แต่ละบุคคลเก็บสะสมมาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมา อันเป็นผลจากการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และมีชีวิตอย่างมีความสุข

แมเนียน (Manion, 2003) ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การประสบความสำเร็จในการทำงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ

วาร์ (Warr, 2007) ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกส่วนบุคคล ที่เกิดขึ้นจากการได้ทำงานที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความรู้สึกเพลิดเพลิน (pleasure) สบายใจ (comfort) และกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) ซึ่งคำว่า “งาน” ตามแนวคิดของวาร์ (Warr) คือ ภารกิจหรือการกระทำที่ต้องมีความพยายาม หรือความทุ่มเท เพื่อมุ่งเป้าหมาย และเพื่อเป็นวิถีชีวิตของตนเอง

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 6) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกสะดวก สบาย สำราญ ปิติสุข ไม่วุ่นวาย ความสมหวังปราศจากโรค มีอารมณ์ทางบวก เกิดความรู้สึกพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานผลที่เกิด จากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง กับ การปฏิบัติงาน เช่นการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้นการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล

มีการตัดสินใจได้อย่าง มี ประสิทธิภาพมากขึ้น การแสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงาน เป็นที่น่ารื่นรมย์มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข สนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูก ผันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560, หน้า 5) ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกสุขใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยไม่รู้สึกอึดอัดหรือเกิดความทุกข์ใจไม่ว่าจะกำลังปฏิบัติงาน หรือไม่ปฏิบัติงานโดยไม่เก็บมาคิดแล้วก่อให้เกิดความวิตกกังวล หรือกลุ้มใจ มุ่งหวังให้ได้ทำงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้

รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561, หน้า 12) ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก ของแต่ละบุคคล ซึ่งตอบสนองต่อปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เกิดจากการรับรู้ และความเข้าใจของแต่ละบุคคลจากข้อมูลที่ตนเก็บสะสมมาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมา ทำให้เกิดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาในงานที่ทำ โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลิน (pleasure) สบายใจ (comfort) และกระตือรือร้นในการทำงาน

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 5 - 6)) ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 18) ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงานความพึงพอใจ ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรได้ต่อไป

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 12) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

พันชัย เม่นฉาย (2564, หน้า 65-66) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการแสดงพฤติกรรมและอารมณ์หรือความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่

ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือเกิดขึ้นภายใต้แรงจูงใจในการทำงานหรือตามประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ดังนั้นความสุขของบุคคลเกิดขึ้นมาจากความพึงพอใจในชีวิตหากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะนำมาซึ่งความสุข

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แล้วเกิดความเพลิดเพลิน ความสบายใจ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งหวังให้ได้ทำงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้

2.1.3 ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2553, หน้า 4-6) ได้ระบุว่า องค์การอนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานเนื่องจากหลัก การบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานนอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงาน ยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้าดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อมและบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia (2011) นำเสนอเพิ่มเติมว่าองค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรักความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร และทำให้องค์กร มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็กและผู้ชาย การประชุมอนามัยโลก พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ให้การรับรองกลยุทธ์ด้านชีวอนามัยของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย (the Global Strategy on Occupational Health for all) ซึ่งเป็นกลยุทธ์เบื้องต้นที่ประเทศต่าง ๆ จะนำไปใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข และ พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007) การประชุมอนามัยโลกได้รับรองแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ระหว่าง พ.ศ. 2551 - 2650 (Plan of Action on Workplace Health (GPA) for the period 2008 - 2017) โดยแผนดังกล่าวมี 5 วัตถุประสงค์หลัก คือ 1) เพื่อให้มีการกำหนดและนำเครื่องมือทางนโยบายด้านสุขภาพของพนักงานไปปฏิบัติ 2) เพื่อปกป้องและสนับสนุนสุขภาวะในที่ทำงาน 3) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำงาน 4) เพื่อจัดหาและสื่อสารเพื่อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 5) เพื่อผลักดันวาระเรื่องสุขภาวะของแรงงานไปสู่นโยบายเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขนี้เป็นกรอบการดำเนินการของประเทศต่าง ๆ ในการพัฒนานโยบาย โครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และพันธมิตรในการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานขององค์การอนามัยโลก และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ในอดีตเป็นลักษณะแบบแยกส่วนคือ มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน (Health Promotion Activity) และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำงาน (Occupation Health Activity) แต่เมื่อไม่นานมานี้มีความพยายามเพื่อรวมกิจกรรมทั้ง 2 ไว้ด้วยกัน โดยแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ระหว่าง พ.ศ. 2551 - 2650 เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนที่สุด

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีความสำคัญ คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเอง ได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาเพื่อนร่วมงานที่จิตใจ ที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลาการ เพราะว่าการได้สร้างความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการทำงาน ที่ส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้ รับประโยชน์อย่างสูงสุด และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุคใช้ในงานต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ

นวพล สมศรี (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ความสำคัญของความสุขในการทำงานได้คือความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่มี

ความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางานและลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การและการรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนาไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน ความสำคัญ คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเอง เพราะความสุขเป็นสิ่งสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา ความสุขในในการปฏิบัติงานจึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความใส่ใจ เห็นได้จากงานวิจัยต่างบ่งบอกว่า ความสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนั่นนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

2.1.4.1 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Warr (1990)

วอรร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) คือ ความรู้สึกของบุคคลในการทำงานและเกิดความรู้สึกสบายใจกับ การทำงาน ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่รู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีใน การปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน ไม่รู้สึกเบื่อ

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ตื่นตัวอยู่เสมอ ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมุ่งมั่น

2.1.4.2 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Diener, E. (2000)

ไดเนอร์ (Diener, E., 2000, pp. 63-74) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ สมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นสุขอารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่นชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Emotion) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

2.1.4.3 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ IOpener (2003)

ไอโอเพนเนอร์ (IOpener, 2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้ใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) การทำงานอย่างมีความสุขของ IOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5 Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้งานที่มั่นคง 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบรับที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับการชื่นชอบในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยืดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ ประกอบด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กร มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสนใจและผูกพันต่องาน การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้มีผลกระทบในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองและศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

2.1.4.4 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Gavin & Mason (2004)

แกวินและเมซอน (Gavin & Mason, 2004) กล่าวว่า ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

2.1.4.5 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Fisher (2010)

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010, หน้า 384 - 412) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การรู้คิด และอารมณ์ที่มีต่องานรวมถึง เรื่องของค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่แนบแน่น ความเป็นเจ้าของ และค่านิยมของบุคคลที่สอดคล้องกับองค์การ

3. การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความทุ่มเทกับงานของตนมองงานว่าเป็นเหมือนศูนย์กลางของเอกลักษณ์ของบุคคล และการเห็นคุณค่าในตนเอง

4. ความทุ่มเทในงาน (Engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วม อุทิศตนและซึมซับกับงานในด้านอารมณ์ ด้านการรู้คิดและความสนุกในงาน

5. ความก้าวหน้าและความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Thriving and Vigor) หมายถึง ความรู้สึกว่าบุคคลมีกำลังวังชาและมีพลังที่เชื่อว่าตนกำลังเรียนรู้ พัฒนาและเติมเต็มความ

สมบูรณ์ ในชีวิตรวมถึงความรู้สึกถึงประสบการณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับความแข็งแรงทางด้านกายภาพ พลังของอารมณ์และการรับรู้ถึงความมีชีวิตชีวา

6. ความเบิกบานและแรงจูงใจภายใน (Flow and Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะความเบิกบาน ร่าเริง ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้ทักษะในการทำงานที่ท้าทาย และได้ทำให้งานของตนนั้นก้าวหน้า โดยไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าภายนอกและไม่ตระหนักถึงเวลาที่ผ่านไป

7. ความพอใจในที่ทำงาน (Affect at Work) หมายถึง การประเมินอารมณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ซึ่งมีอยู่ 2 มิติ คือ 1) ความพอใจ (Pleasure to Displeasure) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้น ขณะทำงานกับงานที่ทำอยู่รวมถึงบุคคลในองค์การที่ร่วมงานด้วย และ 2) การตื่นตัวหรือเร้าอารมณ์ (Arousal or Activation) หมายถึง ความตื่นตัวของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ

2.1.4.6 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553) กล่าวว่า องค์การอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ หรือสุขภาวะที่ดีมี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุน จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมาเรียกว่า Happy 8 หรือ ความสุขที่กล่าวถึงจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี (Happy Body) คือ พนักงานจะต้องมีความแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจไม่ดี สร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเองทั้งร่างกายและจิตใจองค์กรจึงต้องออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพดี

2. ความสุขจากการมีความรู้ดี (Happy Brain) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองแสงหาความรู้ เพียรพยายามอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความสามารถใช้สติปัญญารอบตัว เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีจุดมุ่งหมายเหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากองค์กร

3. ความสุขจากการมีน้ำใจดี (Happy Heart) พนักงานมีน้ำใจ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ทำให้เกิดความเหนียวแน่นระหว่างกัน การทำงานเป็นทีมและมีเป้าหมายเดียวกันจะง่ายขึ้น

4. ความสุขจากการผ่อนคลายดี (Happy Relax) พนักงานรู้จักผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งในที่ทำงานและในชีวิตประจำวัน องค์กรจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานทำงานด้วยการผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดในที่ทำงาน

5. ความสุขจากการเงินดี (Happy Money) พนักงานรู้จักใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ปลอดหนี้สิน บริหารจัดการรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนภายในกรอบของรายได้ องค์กรมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมอบรมเสริมความรู้ในการบริหารการเงิน การลงทุนทางการเงินให้กับพนักงาน

6. ความสุขจากการมีศีลธรรมดี (Happy Soul) พนักงานมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและนำหลักทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมพนักงานให้เป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรมที่ดีงาม ยึดมั่นในความดีตามหลักศาสนา การทำให้พนักงานมีวินัยทั้งทางโลก (การครองเรือน) และทางธรรม (การรักษาศีล)

7. ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family) พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่น คง องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผ่านความรักความเอื้ออาทรจากองค์กรไปสู่ครอบครัวพนักงาน

8. ความสุขจากสังคมดี (Happy Society) พนักงานมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนและสังคมรอบข้างทั้งที่ทำงานและบริเวณชุมชนที่พักอาศัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เคารพในกฎกติกา ยึดมั่นในกฎระเบียบที่เป็นบรรทัดฐานให้บุคคลในสังคมใช้เป็นหลักปฏิบัติตาม เพื่อความสงบสุขในสังคม

2.1.4.7 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ธารินทร์ ระศร (2560)

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 6) กล่าวถึง ความสุขของการทำงานประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรื่นรมย์ หมายถึง ความสำราญ ความสบายกาย สบายใจ ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย ความสนุกสนาน ความเบิกบาน ความดีใจ ร่าเริง สดใส พอใจ ปลื้มใจ การได้ทำอะไรที่รู้สึกไม่เบื่อและกระตุ้นเราอยู่ตลอด เกิดความรู้สึก เคลิบเคลิ้มหรือคล้อยตาม

2. ด้านอารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึง ความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

3. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2.1.4.8 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2561)

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2561) มีวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 5 ประการ โดยเน้นการสร้างความสุขจากตนเอง ดังนี้

1. การเตรียมตัวให้พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนไปทำงานทุกวัน

2. การผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยการมีน้ำใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการใช้คำพูดที่ดี

3. รับฟังให้คำแนะนำหรือตักเตือนจากหัวหน้างาน และใช้เหตุผลในการตอบกลับมากกว่าการใช้อารมณ์

4. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน

5. หาที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้เมื่อมีปัญหา เพื่อช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหา

2.1.4.9 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563)

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 8 -9) กล่าวว่า สภาพความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจาก ผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนการเรียนการสอนสนุกสนานตลอดเวลาในการทำงาน ไม่ลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็นรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้

2. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการรับรู้ว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิศรีมีความรู้ และความสามารถเหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ งานสอนเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้บุญกุศล ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการ ที่มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ ภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า มีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในงานได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าท้าย มีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับท่านเมื่อทำงานสำเร็จ มีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานทำให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน

5. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบัน

2.1.4.10 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563)

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 12 - 13) ได้ศึกษาโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเขาก็จะมีความพยายามอุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจมั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นที่ม

5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่าทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

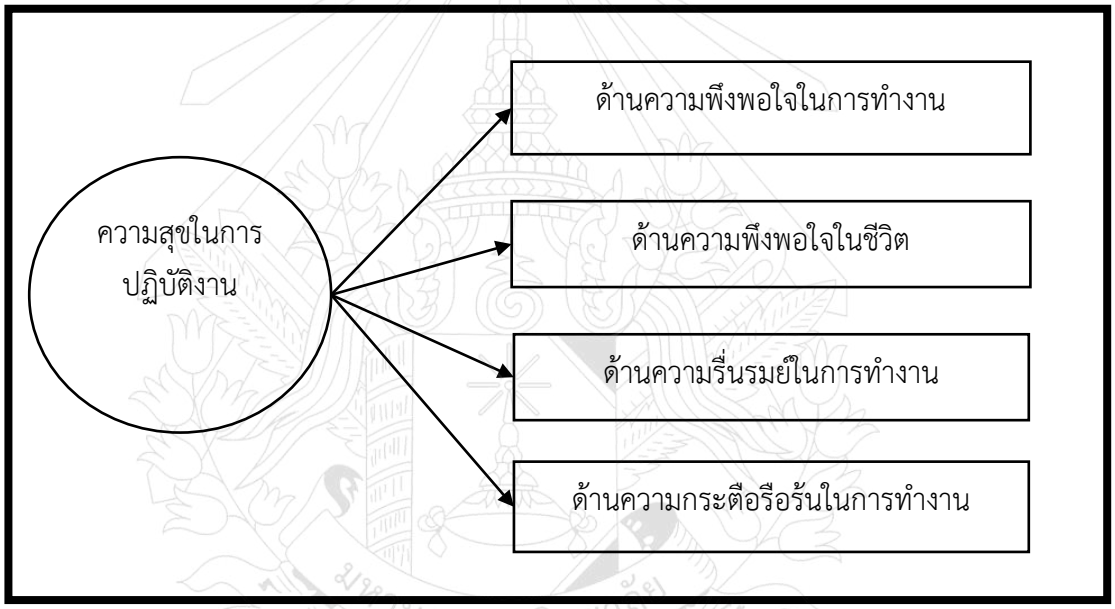
6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา และผู้ที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของตาราง ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน

ที่	องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงาน	Warr (1990)	Diener, E. (2000)	IOpener (2003)	Gavin & Mason (2004)	Fisher (2010)	(สสส.) (2553)	ธารินทร์ ระศร (2560)	กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2561)	กษมา ช่วยยิ้ม (2563)	ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	ความรื่นรมย์ในการทำงาน	√				√	√	√		√		5*	1
2	ความพึงพอใจในการทำงาน	√	√		√	√		√		√	√	7*	2
3	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	√		√		√	√		√			5*	3
4	ความพึงพอใจในชีวิต		√	√	√	√	√		√		√	7*	4
5	อารมณ์ทางบวก		√					√		√		3	
6	อารมณ์ทางลบ		√									1	
7	การติดต่อสัมพันธ์									√	√	2	
8	ความสำเร็จในงาน			√	√	√					√	4	
9	การเป็นที่ยอมรับ									√		1	
10	วัฒนธรรมองค์กร			√					√		√	4	
11	ความผูกพันต่องาน			√								1	
12	ความผูกพันต่อองค์การ					√	√					2	
13	การมีส่วนร่วมในงาน					√			√			2	
14	ความสุขจากการมีความรู้ดี						√					1	
15	ความสุขจากการมีน้ำใจดี						√		√			2	
16	ความสุขจากการมีศีลธรรมดี						√					1	
17	ความสุขจากการมีครอบครัวดี						√					1	
18	ลักษณะงานที่ทำ										√	1	
	รวม	3	4	5	3	7	8	3	5	5	6		

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากแนวของนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 18 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน และ 4) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน ภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงาน

2.1.5 องค์ปประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของความสุขในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ขององค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน ที่ได้ทำการสังเคราะห์แล้วนั้นมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและทำการค้นหาตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำไปสู่การกำหนดสาระหลักเพื่อการวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1.5.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction)

วอรร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีใน การปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ไม่รู้สึกเบื่อ

ไดเนอร์ (Diener, E., 2000, pp. 63-74) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010, หน้า 384 - 412) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การรู้คิด และอารมณ์ที่มีต่องานรวมถึง เรื่องของค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบัน

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกชอบใจ มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบัน

2.1.5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

ไดเนอร์ (Diener, E., 2000, pp. 63-74) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ สมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากันก

ไอโอเพนเนอร์ (IOpener, 2003) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต เป็นความมั่นใจของความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองและศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

แกวินและเมซอน (Gavin & Mason, 2004) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความมีอิสระซึ่งบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010, หน้า 384 - 412) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความเบิกบานและแรงจูงใจภายใน เป็นสภาวะความเบิกบาน ร่าเริง ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้ทักษะในการทำงานที่ท้าทาย และได้ทำให้งานของตนนั้นก้าวหน้า โดยไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าภายนอกและไม่ตระหนักถึงเวลาที่ผ่านไป

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต เป็นความสุขจากการมีสุขภาพดี (Happy Body) คือ พนักงานจะต้องมีความแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจไม่ดี สร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเองทั้งร่างกายและจิตใจองค์กรจึงต้องออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพดี

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนไปทำงานทุกวัน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 12 - 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่ครูมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีสภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

2.1.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal)

วอรร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) คือ ความรู้สึกของบุคคลในการทำงานและเกิดความรู้สึกสบายใจกับ การทำงาน ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่รู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010, หน้า 384 - 412) กล่าวว่า ความรื่นรมย์ในการทำงาน คือ ความเบิกบานและแรงจูงใจภายใน (Flow and Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะความเบิกบาน ร่าเริง ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้ทักษะในการทำงานที่ท้าทาย และได้ทำให้งาน ของตนนั้นก้าวหน้า โดยไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าภายนอกและไม่ตระหนักถึงเวลาที่ผ่านไป

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553) กล่าวว่า ความรื่นรมย์ในการทำงาน คือ ความสุขจากการผ่อนคลายดี (Happy Relax) พนักงานรู้จักผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งในที่ทำงานและในชีวิตประจำวัน องค์กรจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานทำงานด้วยการผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดในที่ทำงาน

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 6) กล่าวถึง ด้านความรื่นรมย์ หมายถึง ความสำราญ ความสบายกาย สบายใจ ไม่เจ็บไข้ได้ ป่วย ความสนุกสนาน ความเบิกบาน ความดีใจ ร่าเริง สดใส พอใจ ปลื้มใจ การได้ทำอะไรที่รู้สึกไม่ เบื่อและกระตุ้นเราอยู่ตลอด เกิดความรู้สึก เคลิบเคลิ้มหรือคล้อยตาม

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 8 -9) กล่าวว่า ความรื่นรมย์ในการทำงาน คือ ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการรับรู้ว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิศรีมีความรู้ และความสามารถเหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ งานสอนเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้บุญกุศล ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน กับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยความราบรื่น ไม่รู้สึกเครียด ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความชื่นชอบในงานที่ทำและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

2.1.5.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)

วอรร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ตื่นตัวอยู่เสมอ ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมุ่งมั่น

ไดเนอร์ (Diener, E., 2000, pp. 63-74) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นสุขอารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่นชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

ไอโอเพนเนอร์ (IOpener, 2003) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่า

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้งานที่มั่นคง 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบรับที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับการชื่นชอบในที่ทำงาน

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2010, หน้า 384 - 412) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าและความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าบุคคลมีกำลังวังชาและมีพลังที่เชื่อว่าตนกำลังเรียนรู้ พัฒนาและเติมเต็มความสมบูรณ์ ในชีวิตรวมถึงความรู้สึกถึงประสบการณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับความแข็งแรงทางด้านกายภาพ พลังของอารมณ์และการรับรู้ถึงความมีชีวิตชีวา

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความสุขจากการมีความรู้ดีได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองแสงหาความรู้ เพียรพยายามอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความสามารถใช้สติปัญญารอบตัว เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีจุดมุ่งหมายเหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากองค์กร

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2561) กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มศักยภาพเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction)	ความรู้สึกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกชอบใจ มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบัน	1. ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 2. ท่านมีความรักและความผูกพันกับงานที่ทำ 3. ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงาน 4. ท่านมีความสุขเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 5. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน 6. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	การที่ครูมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีสภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย	1. ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย 2. ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน 3. ท่านจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน 4. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม 5. ท่านแสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน 6. ท่านทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
3. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal)	ความความรู้สึกสบายกาย และสบายใจของครูที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายทำงานด้วยความราบรื่น ไม่รู้สึกเครียด ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความชื่นชอบในงานที่ทำและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	1. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีสุขภาพจิตดี 2. ท่านสนุกสนานกับการทำงาน 3. ท่านมีความดีใจ ความเบิกบานที่ได้ทำงาน 4. ท่านพอใจ และปลื้มใจกับงาน 5. ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมมีความพร้อมและปลอดภัย 6. ท่านทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)	ความรู้สึกของครูที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มศักยภาพเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	1. ท่านมีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม 2. ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน 3. ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด 4. ท่านพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 5. ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี 6. ท่านปฏิบัติงานที่สามารถสร้างผลงานที่สอดรับกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานจากการ แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

2.2.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Federick Herzberg (1959)

เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg, 1959, pp. 179 - 180) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์การ ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์การการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นการได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

4. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2.2.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Veenhoven (1984)

วีนโฮเวน (Veenhoven, 1984) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาทางด้านสุขภาวะ และความสุขในชีวิต พบถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal resource) พบว่า บุคคลที่มีความสุขจะมีลักษณะในการเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาของตน ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง การมีจิตใจที่เข้มแข็ง การมีความสามารถพิเศษ และกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม

2. บุคลิกภาพ (Personality) พบว่า บุคคลที่มีความสุขจะมีความเชื่อในโชคชะตา มีกลวิธีในการปกป้องตนเอง มีแนวโน้มของการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ และการให้ความสำคัญเรื่องเวลา

3. รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life style) พบว่า บุคคลที่มีความสุขนอกจากจะต้องดำเนินชีวิตอย่างพากเพียร และมีสติแล้วยังพบว่า บุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุข ความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ มากกว่า

4. ความปรารถนา (Longings) พบวฎ บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความรื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าฐานะทางเศรษฐกิจ แต่บุคคลที่ไม่มีความสุขจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลไม่มีความสุขแสวงหาความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากภายในมากกว่า

5. ความเชื่อมั่น (Conviction) พบว่า บุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขจะมีความเชื่อที่แตกต่างกันไม่วฎ จะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียม และมุมมองที่มีต่อความสุข เป็นต้น

6. การเล็งเห็น และซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciations) พบว่า บุคคลที่มีความสุขจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความพึงพอใจในตนเอง

2.2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Gillmer (1971)

Gillmer (1971) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งบอกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) มีดังนี้ 1) ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ ปฏิบัติงานมานานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงาน 2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวกับระดับของความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่า เพศชาย 3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกับต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) อายุ แม้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เด่นชัด แต่อายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน 5) เวลาในการทำงาน เวลาก็จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ เช่น งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ทำในเวลาที่บุคคลอื่นได้หยุดพักผ่อน และการ

สังสรรค์กับผู้อื่นด้วย 6) เชาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำซึ่งพบว่า ผู้มีเชาว์ปัญญาสูงถ้ารับผิดชอบ งานที่ทำเป็นประจำจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน 7) การศึกษา การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัย ไม่เด่นชัดนัก จากผลการวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะกับความรู้ความสามารถหรือไม่ 8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือในการวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยวตรงเท่าที่ควร 9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากส่งผลต่อการดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคล ไม่ต้องดิ้นรนมากันกที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยสำคัญแก่การดำรงชีพผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ 10) แรงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน 11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจงาน เนื่องจากการได้งานที่ตนเองถนัด และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า บุคคลที่มีความสนใจในงานน้อย ซึ่งในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the job) มีดังนี้ 1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงานโอกาสที่ได้เรียนรู้ และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์เป็นต้นสิ่งเหล่านี้ที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน 2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในการทำงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จะต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจงาน 3) ฐานะทางวิชาการ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับอิสระในการทำงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานทางวิชาชีพแตกต่างกันเกินไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพที่เปลี่ยนไป 4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการทำงานไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามืด รถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่อยู่จังหวัดหนึ่ง แต่ต้องเดินทางไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน 6) สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละ

พื้นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า คนที่ทำงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กที่มีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่น และความสัมพันธ์กัน 7) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามรถป้องกันมิให้เกิดความบิดพลิ้วในการทำงานด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรสภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable management) มีดังนี้ 1) ความมั่นคงในงาน จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ พบว่าพนักงานมีความต้องการความมั่นคงและแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะมีความสนใจน้อยลงก็ตาม ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวันที่พ้นออกจากงาน และเป็นความต้องการของพนักงาน 2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการเชื่อมันว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับอาจมีความสำคัญเป็นลำดับแรก 3) ผลประโยชน์เช่นเดียวกับรายรับ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้ 4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย 5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จเพราะงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่ชัดเจนทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ยาก และอึดอัดอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสำนักงานให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในการทำงาน 7) เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 8) ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย 9) การนิเทศงาน จากการศึกษาพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงาน และพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมาย และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานควรจะได้รับข่างสารของหน่วยงานด้วย 11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธา

ในความสามารถ และความตั้งใจที่มีต่อผู้บริหารต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย 12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Lu et al. (1997)

ลูและคณะ (Lu et al., 1997) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หรือเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน ซึ่งมีผลต่อความคิดและการกระทำ

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment factors) เป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุขและการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ

2.2.1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Layard (2007)

ลายาร์ด (Layard, 2007) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ

1. สถานการณ์ทางการเงิน กล่าวคือ เงินมีผลต่อความสุขในการทำงาน หากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไปด้วย โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะที่ยากจน ความไม่เท่าเทียมกัน ทางด้านรายได้ถือเป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคมด้วยเช่นกัน เพราะความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุขนั้นมาจากพฤติกรรมการเปรียบเทียบกับคนอื่น

2. ความสัมพันธ์ในครอบครัว กล่าวคือ สถานการณ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข

3. การงาน กล่าวคือ การงานไม่ใช่แค่การสร้างรายได้เท่านั้น แต่ยังเพิ่มความหมายให้กับชีวิตอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การว่างงานจึงเป็นสิ่งเลวร้าย เพราะนอกจากจะสูญเสียรายได้ และยังสูญเสียความเคารพตัวเอง และความสัมพันธ์ทางสังคมอันเกิดจากการทำงาน

4. สังคมและเพื่อนฝูง กล่าวคือ มิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต เป็นสิ่งสะท้อนความเชื่อใจและความรู้สึกปลอดภัยซึ่งมีผลต่อความสุข

5. สุขภาพ คือ การมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดีนั้นสำคัญต่อการเกิดความสุข

6. เสรีภาพส่วนบุคคล คือ การปกครองของรัฐบาล และกฎหมายที่มีเสถียรภาพปราศจากการใช้ความรุนแรง ซึ่งประชาชนจะมีความสุขจากระบอบการปกครองที่ดี

7. ค่านิยมส่วนบุคคล กล่าวคือ ความสุขขึ้นอยู่กับ ปรัชญาชีวิต การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเอาใส่ใจผู้อื่นการทำดีเพื่อส่วนรวม ก็ทำให้เกิดความสุขทางใจ

2.2.1.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Manion (2003)

แมเนียน (Manion, 2003) ได้อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน สร้างสังคมการทำงานที่ดี เกิดการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ด้านความรักในงาน (Love of the work) คือ การรับรู้ถึงหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสนุกในการทำงาน มีความอิสระเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work achievement) คือ การรับรู้ว่าตนจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ว่าตนได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน

2.2.1.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ธารินทร์ ระศร (2560)

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 5 - 6) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความสุขหรือความสำราญ ความปลาบปลื้มใจ และอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ด้วยเหตุและผลมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้ สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกผันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อของความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของ บุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคม การทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่าง ปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและ ความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกผัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธ์กิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึงการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ ความรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนได้รับการตอบสนองความต้องการ ทางวัตถุ รายได้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ทรัพย์สินเงินทอง รางวัลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ อย่างเป็นธรรม และเพียงพอในการใช้สอย

5. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนได้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความ ภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้างานที่ทำมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2.2.1.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ (2560)

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560, หน้า 33 - 34) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคล และภายนอกตัวบุคคล โดยสามารถจำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้คือ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) 2) ผู้นำ (Leaders) 3) ความรักในงาน (Job Inspiration) 4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization Share Value) และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life Balance) รายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมประเภทสถานที่ อุปกรณ์สนับสนุนในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือ หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงานและเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของบุคลากร คือ ประเภทงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร คือ การได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ คือ ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการ รายได้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือน สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้

2.2.1.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560)

ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560, หน้า 16 - 17) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สรุปได้ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน คือ ลักษณะของงาน (เปิดโอกาสได้แสดงความสามารถได้เต็มที่ มีความหลากหลาย ส่งเสริมให้เกิดให้เกิดความรู้ความชำนาญ) อิสระในการทำงาน ความสำเร็จของงาน และค่าตอบแทน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้การยอมรับและความไว้วางใจ และลักษณะของผู้นำ (ให้การส่งเสริมพนักงาน, ทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน, การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง คือ ทัศนคติในงานที่ทำ (มีความถนัดหรือความชอบ มีความท้าทาย) การเห็นคุณค่าของตนเอง, ความพึงพอใจในชีวิต, อยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน, คุณธรรมและจริยธรรมของคนในองค์กร

2.2.1.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ จตุพร ไชยราช (2561)

จตุพร ไชยราช (2561, หน้า) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาพหรือความรู้สึกของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยาที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุน ที่มีต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการยอมรับและไว้วางใจในผลงาน การสนใจ ปัญหาส่วนตัว การให้โอกาสแสดงความคิดเห็น การให้คำแนะนำปรึกษา การมอบหมายงานที่เหมาะสม และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้การยอมรับในความสามารถและการทำงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาในงาน

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีต่องานที่ทำว่า เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายด้าน เป็นงานที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ หรือทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นงานที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้นากระบวนการวิจัย R2R มาใช้ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาตนเองผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการพัฒนางาน มีความรู้สึกรัก ผูกพัน รับรู้ และเห็นคุณค่า รู้สึกสนุกและภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกปลอดภัย ได้แก่ องค์กรและงานมีความมั่นคง 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานอบรม ประชุม

สัมมนา การลาศึกษาต่อ และการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) การบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ การมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร 4) ค่าจ้าง ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม 5) สภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียง และกลิ่นรบกวนเข้าถึงสะดวก มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ และปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในที่ทำงานอบอุ่น เป็นมิตร 6) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันท่วงที่ ทราบถึงแผนงานขององค์กร ทั้งแผนงานปัจจุบันและแผนงานในอนาคต มีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกอย่างเหมาะสม ทันสมัยเพียงพอ และหลากหลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เว็ปไซต์ อีเมล์ เฟสบุ๊ค ไลน์ เป็นต้น 7) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เหมาะสมเพียงพอ สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงค่าตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ

2.2.1.11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562)

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 5 - 6) กล่าวถึง ปัจจัยในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่ท้าทายและมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 2) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การทำงานชิ้นหนึ่งทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งอย่างสมบูรณ์และระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า น่าภาคภูมิใจและมีผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรอื่นหรือองค์การ 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง บุคลากรสามารถควบคุมงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ริเริ่ม และการกำหนดการทำงานด้วยตนเอง 5) การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจการยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำรวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน

ประเด็นที่นอกเหนือจากงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน

3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รวมทั้งค่าจ่าง เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินเพิ่มพิเศษ เงินเสี่ยงภัย (สปพ.) และประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าซื้อบ้าน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่สนับสนุนในการทำงาน

2.2.1.12 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ พันชัย เม่นฉาย (2564)

พันชัย เม่นฉาย (2564, หน้า 65 - 66) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความรู้สึกที่อยากทำงาน ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ มีความคิดที่จะร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

2. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทน การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่องค์กรจัดให้มีเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนและบริการนั้นก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและสะดวกสบายใน การทำงาน และการดำรงชีวิตอันจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานหรือความสุขในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ได้ระบุการจัดสวัสดิการโดยทั่วไปมี 3 ประเภท คือ เศรษฐกิจ นันทนาการและสิ่งอำนวยความสะดวก

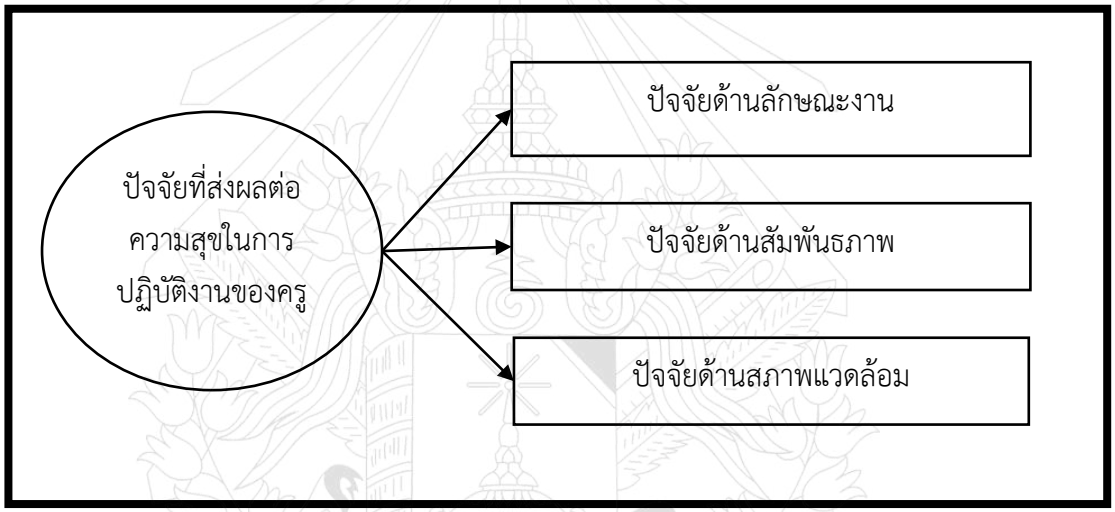
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลหรือกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรแสดงออกถึงความสุขและความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความกระตือรือร้นอยากจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน และกลไกจากกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์การได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่ายกายและจิตใจของบุคลากร ถ้าหากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้บุคลากรต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อทำงานให้ดีขึ้น และเป็นกลไกให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามไปด้วยซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การด้วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาพหรือความรู้สึกของครูที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา และผู้ที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยนำเสนอในรูปแบบของตาราง ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	Federick Herzberg (1959)	Veenhoven (1984)	Gillmer (1971)	Lu et al. (1997)	Layard (2007)	Manion (2003)	ธารินทร์ ระศร (2560)	ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560)	ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560)	จตุพร ไชยราช (2561)	นุร์ปาซียะห์ กูนา (2562)	พันชัย เม่นฉาย (2564)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	ด้านบุคคล		√	√	√	√				√				5	
2	ด้านลักษณะงาน	√		√		√	√	√	√	√	√	√		9*	
3	ด้านการจัดการ	√		√										2	
4	ด้านสภาพแวดล้อม				√	√			√	√	√		√	6*	
5	ด้านสัมพันธภาพ	√	√			√	√	√	√	√	√	√		9*	
6	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					√		√	√			√	√	5	
7	ด้านคุณภาพชีวิต	√	√			√								3	
8	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	√					√	√						3	
9	ด้านบุคลิกภาพ		√											1	
10	ด้านความเชื่อมั่น		√				√	√						3	
11	ด้านครอบครัว		√			√								2	
	รวม	5	6	3	2	7	4	5	5	4	3	3	3		

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาจากแนวของนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 12 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 11 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ทำให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงเป็นโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 3 ด้าน ทำการสังเคราะห์แล้วนั้นมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและทำการค้นหาตัวชี้วัดของแต่ละปัจจัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดสาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg, 1959, pp. 179 - 180) กล่าวถึง ปัจจัยด้านงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือความน่าสนใจของงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

แฮ็คแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังสภาวะทางจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติการมี

ประสิทธิภาพสูง และการขาดงานแลพการลาออกจากงานต่ำ และ Hackman and Oldham (1976) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะเฉพาะของงานไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความชำนาญงาน และความสามารถหลาย ๆ อย่าง ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ซึ่งระบุได้ว่า ชิ้นงานใดที่ตนเป็นผู้ทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรืองานของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่นอกหรือในองค์กร

4. ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสรเสรี ในการจัดลำดับการทำงาน และกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้

5. ผลสะท้อนกับจากงาน (Feedback from Job Itself) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ให้ผลสะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

กิลเมอร์ (Gillmer, 1971) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านงาน (Factor in the job) มีดังนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้ และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์เป็นต้นสิ่งเหล่านี้ที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในการทำงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จะต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจงาน

3. ฐานะทางวิชาการ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับอิสระในการทำงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้ เพราะฐานทางวิชาชีพแตกต่างกันเกินไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพที่เปลี่ยนไป

4. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการทำงานไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามืด รถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่อยู่จังหวัดหนึ่ง แต่ต้องเดินทางไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า คนที่ทำงานในมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็ก ที่มีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่น และความสัมพันธ์กัน

7. โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามรถป้องกันมิให้เกิดความบิดพลิ้วในการทำงานด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรสภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

ลายาร์ด (Layard, 2007) กล่าวถึง การงาน คือ การงานไม่ใช่แค่การสร้างรายได้เท่านั้น แต่ยังเพิ่มความหมายให้กับชีวิตอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การว่างงานจึงเป็นสิ่งเลวร้าย เพราะนอกจากจะสูญเสียรายได้ และยังสูญเสียความเคารพตัวเอง และความสัมพันธ์ทางสังคมอันเกิดจากการทำงาน

แมเนียน (Manion, 2003) กล่าวถึง ปัจจัยด้านงาน คือ การรับรู้ถึงหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสนุกในการทำงาน มีความอิสระเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 5 - 6) กล่าวถึง ปัจจัยด้านงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนได้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้างาน ที่ทำมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560, หน้า 33 - 34) กล่าวถึง ปัจจัยด้านงาน คือ ประเภทงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560, หน้า 16 - 17) กล่าวถึง ปัจจัยด้านงาน คือ ลักษณะของงาน (เปิดโอกาสได้แสดงความสามารถได้เต็มที่ มีความหลากหลาย ส่งเสริมให้เกิดให้เกิดความรู้ความชำนาญ) อิสระในการทำงาน ความสำเร็จของงาน และค่าตอบแทน

จตุพร ไชยราช (2561) กล่าวถึง ปัจจัยด้านงาน คือ ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีต่องานที่ทำว่า เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายด้าน เป็นงานที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ หรือทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ

เป็นงานที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีส่วนร่วมในการกาหนดระเบียบหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้นากระบวนการวิจัย R2R มาใช้ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาตนเองผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการพัฒนางาน มีความรู้สึกรัก ผูกพัน รับรู้และเห็นคุณค่า รู้สึกสนุกและภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 5 - 6) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่ท้าทายและมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 2) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การทำงานชิ้นหนึ่งทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งอย่างสมบูรณ์และระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า น่าภาคภูมิใจและมีผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรอื่นหรือองค์การ 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง บุคลากรสามารถควบคุมงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ริเริ่ม และการกำหนดการทำงานด้วยตนเอง 5) การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Core Job Dimension) หมายถึง การรับรู้และพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบว่ามีลักษณะที่หลากหลายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า โดยผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่ท้าทายและมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน มีความยุ่งยากซับซ้อน ควรได้รับการอบรม อีกทั้งเป็นงานที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้อิสระในการตัดสินใจในการจัดลำดับการทำงานและกำหนดวิธีการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้โดยไม่ต้องรับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น

5. การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติ ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานที่ตนปฏิบัติไปแล้วจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลข้อมูลป้อนกลับของงานที่ถูกประเมินผลกลับมาเพื่อมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของปัจจัยด้านลักษณะงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety)	การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายเป็น งานที่ท้าทายและมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา	1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ 2. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ 3. งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)	การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน มีความยุ่งยากซับซ้อน ควรได้รับการอบรม อีกทั้งเป็นงานที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน 2. ได้รับการอบรมเพื่อนำไปปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน 3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance)	การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง	1. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน 2. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ 3. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)	การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้อิสระในการตัดสินใจในการจัดลำดับการทำงานและกำหนดวิธีการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้โดยไม่ต้องรับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น	1. สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน 2. มีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม 3. มีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ
5. การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback)	การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติ ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานที่ตนปฏิบัติไปแล้วจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลข้อมูลป้อนกลับของงานที่ถูกประเมินผลกลับมาเพื่อมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3. พัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg, 1959, pp. 179 - 180) กล่าวถึง การมีสัมพันธภาพในที่ทำงาน คือ การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์การ ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์การการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

วีนโฮเวน (Veenhoven, 1984) กล่าวถึง การเล็งเห็น และซาบซึ้งถึงคุณค่าของบุคคลที่มีความสุขจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความพึงพอใจในตนเอง

ลายาร์ด (Layard, 2007) กล่าวถึง การมีสัมพันธภาพในที่ทำงาน คือ สังคมและเพื่อนฝูง หมายถึง มิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต เป็นสิ่งสะท้อนความเชื่อใจและความรู้สึกปลอดภัยซึ่งมีผลต่อความสุข

แมเนียน (Manion, 2003) กล่าวถึง การมีสัมพันธภาพในที่ทำงาน คือการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน สร้างสังคมการทำงานที่ดี เกิดการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 5 - 6) กล่าวถึง การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของ บุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคม การทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็น มิตรให้การช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่าง ปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและ ความปรารถนาดีต่อกัน

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560, หน้า 33 - 34) กล่าวถึง การมีสัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือ หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงานและเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ

ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560, หน้า 16 - 17) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้การยอมรับและความไว้วางใจ และลักษณะของผู้นำ (ให้การส่งเสริมพนักงาน, ทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน, การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน)

จตุพร ไชยราช (2561, หน้า 12) กล่าวถึง สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุน ที่มีต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการยอมรับและไว้วางใจในผลงาน การสนใจ ปัญหาส่วนตัว การให้โอกาสแสดงความคิดเห็น การให้คำแนะนำปรึกษา การมอบหมายงานที่เหมาะสม และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้การยอมรับในความสามารถและการทำงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาในงาน

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 5 - 6) กล่าวถึง ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจการยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำรวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (Social Relationship) หมายถึง การที่ครูมีการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจการยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำรวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1. การได้รับการยอมรับ	การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจการยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1. ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน 2. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการทำงาน 3. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 4. ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษต่าง ๆ 5. หัวหน้างานให้ความยอมรับต่อความสามารถในการทำงานของท่าน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำรวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน	1. ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงผลงานของท่านในทางที่ดี 2. ผู้บังคับบัญชาสนใจในปัญหาส่วนตัวของท่าน 3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
		4. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน 5. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะกับความสามารถของท่าน
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความรู้สึกดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน	1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน 2. เพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร 3. เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้ 4. สามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ 5. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ลูและคณะ (Lu et al., 1997) กล่าวถึง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment factors) เป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุข และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ มีองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านกายภาพ (Physical Working condition) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคารและห้องทำงาน มีแสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่าง ดนตรี โต๊ะทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ ห้องน้ำ ที่จอดรถ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงการออกแบบพื้นที่ทำงาน

2. ด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจ ความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายในงาน โดยพบว่า งานที่ง่าย ซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวในการทำงานตลอดเวลานั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน จนกลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานรู้สึกเฉื่อย และทำงานผิดพลาดได้ง่าย

3. ด้านเวลาการทำงานหรือตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การทำงานในวันหยุด วันลา เป็นต้น ซึ่งการทำงานตามเวลาที่กาหนดตายตัว มิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การยืดหยุ่นได้ของเวลา ซึ่งพนักงานสามารถตัดสินใจได้เองว่า จะเริ่มหรือเลิกทำงานเมื่อใด กลับทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย ลดโอกาสเสี่ยงในการทำงาน มีระบบป้องกันและตรวจสอบสภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

ชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz and Schultz, 2002) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working condition) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงานแสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่าง ดนตรี โต๊ะทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร โรงอาหาร ห้องน้ำ ที่จอดรถ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงการออกแบบพื้นที่ทำงาน

2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงาน และมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจ ความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายในงาน โดยพบว่า งานที่ง่าย ซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวในการทำงานตลอดเวลานั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน จนกลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานรู้สึกเฉื่อยและทำงานผิดพลาดได้ง่าย

3. สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงานหรือตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การทำงานในวันหยุด วันลา เป็นต้น ซึ่งการทำงานตามเวลาที่กาหนดตายตัว มิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การยืดหยุ่นได้ของเวลา ซึ่งพนักงานสามารถตัดสินใจได้เองว่าจะเริ่มหรือเลิกทำงานเมื่อใด กลับทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย ลดโอกาสเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน มีระบบป้องกันและตรวจสอบสภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

ลายาร์ด (Layard, 2007) กล่าวถึง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นเสรีภาพส่วนบุคคล คือ การปกครองของรัฐบาล และกฎหมายที่มีเสถียรภาพปราศจากการใช้ความรุนแรง ซึ่งประชาชนจะมีความสุขจากระบอบการปกครองที่ดี

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560, หน้า 33 - 34) กล่าวถึง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมประเภทสถานที่ อุปกรณ์สนับสนุนในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560, หน้า 16 - 17) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน, คุณธรรมและจริยธรรมของคนในองค์กร

จตุพร ไชยราช (2561, หน้า 12) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกปลอดภัย ได้แก่ องค์กรและงานมีความมั่นคง 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานอบรม ประชุม สัมมนา การลาศึกษาต่อ และการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) การบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ การมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร 4) ค่าจ้าง ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม 5) สภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียง และกลิ่นรบกวน เข้าถึงสะดวก มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพียงพอ และปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในที่ทำงานอบอุ่น เป็นมิตร 6) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันท่วงที่ ทราบถึงแผนงานขององค์กร ทั้งแผนงานปัจจุบันและแผนงานในอนาคต มีอุปกรณ์เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกอย่างเหมาะสม ทันสมัยเพียงพอ และหลากหลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เว็ปไซต์ อีเมล์ เฟสบุ๊ค ไลน์ เป็นต้น 7) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เหมาะสมเพียงพอ สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงค่าตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ

พันชัย เม่นฉาย (2564, หน้า 65 - 66) กล่าวถึง สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความรู้สึกที่อยากทำงาน ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ มีความคิดที่จะร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Working Environment) หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของลูและคณะ (Lu et al., 1997) กล่าวถึง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment factors) เป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุข และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ มีองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกายภาพ (Physical Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ มีนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน

2. ด้านสังคมในการทำงาน (Social Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในสถานที่ปฏิบัติงานหรือร่วมงานสังสรรค์กันเวลาพัก เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน มีสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

3. ด้านเวลาการทำงาน (Work Schedules) หมายถึง การจัดสรรเวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ด้วยการวางแผนการบริหารเวลาการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานให้เหมาะสมกับเวลา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารงานต่าง ๆ ได้ดี นำมาซึ่งผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เครียดและไม่สับสนในงานที่ปฏิบัติ

4. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมว่ามีความปลอดภัย ลดโอกาสเสี่ยงในการทำงานองค์กรและงานมีความมั่นคงนโยบายขององค์กร รู้สึกว่าองค์กรมีนโยบายความกาวหน้าที่ชัดเจน ให้บุคลากรมีความมั่นคง มีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมรวมทั้งมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและการทำงานในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1. ด้านกายภาพ (Physical Working condition)	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ มีนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน	1. สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ 2. หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้งานอยู่เสมอ 3. หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ 4. หน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
		5. เมื่ออุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลน จะได้รับอุปกรณ์ทดแทนอย่างรวดเร็ว
2. ด้านสังคมในการทำงาน (Social Working Condition) (ต่อ)	สภาพแวดล้อมการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในสถานที่ปฏิบัติงานหรือร่วมงานสังสรรค์กันเวลาพัก เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน มีสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน	1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 2. ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานสังสรรค์กันเวลาพัก 3. เพื่อนร่วมงานช่วยดูแลท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย 4. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน 5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน
3. ด้านเวลาการทำงาน (Work Schedules)	การจัดสรรเวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ด้วยการวางแผนการบริหารเวลาการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานให้เหมาะสมกับเวลา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารงานต่าง ๆ ได้ดี นำมาซึ่งผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เครียด และไม่สับสนในงานที่ปฏิบัติ	1. มีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด 2. มีการวางแผนบริหารเวลาการทำงานอย่างเป็นระบบ 3. มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานให้เหมาะสมกับเวลา 4. วางแผนบริหารเวลาจนช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารงานต่าง ๆ ได้ดี นำมาซึ่งผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 5. มีเวลาการทำงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เครียด และไม่สับสนในงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
4. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment)	ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมว่ามีความปลอดภัย ลดโอกาสเสี่ยงในการทำงานองค์กรและงานมีความมั่นคงนโยบายขององค์กร รู้สึกว่าองค์กรมีนโยบายความกาวหน้าที่ชัดเจน ให้บุคลากรมีความมั่นคง มีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมรวมทั้งมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเพื่อให้โอกาสบุคลากรได้ปรับปรุงซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและการทำงานในองค์กร	1. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร 2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง 3. มีการปฏิบัติงานต่อครูโดยมากไปโดยชอบธรรม มีเหตุผล 4. สร้างความมั่นใจว่าจะจ้างจนเกษียณอายุงาน 5. หากมีการเลิกจ้าง จะได้รับเงินชดเชยที่เหมาะสมเป็นธรรม

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

1) สภาพทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ประกาศปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 และ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2551 เดิมตั้งอยู่บริเวณ โรงเรียนอนุบาลด่านซ้าย ตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 439 หมู่ที่ 1 ตำบลโคกงาม อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย มีเขตบริการครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ ของจังหวัดเลย ประกอบด้วย อำเภอด่านซ้าย อำเภอภูเรือ และอำเภอนาแห้ว มีโรงเรียนทั้งสิ้น 107 โรงเรียน

2) สภาพภูมิศาสตร์ ลักษณะทั่วไป พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงร้อยละ 80 มีพื้นที่ราบร้อยละ 20 ของพื้นที่ทั้งหมด มีเขตพื้นที่บริการประกอบด้วย

2.1) อำเภอด่านซ้าย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียงดังต่อไปนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับแขวงไชยบุรี (ประเทศลาว) ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอ

ภูเรือ อำเภอวังสะพุง และอำเภอภูหลวง ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอหล่มเก่า อำเภอเขาค้อ (จังหวัดเพชรบูรณ์) และอำเภอนครไทย (จังหวัดพิษณุโลก)

2.2) อำเภอภูเรือ ตั้งอยู่ทางตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับแขวงไชยบุรี (ประเทศลาว) และอำเภอท่าลี่ ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองเลยและอำเภอวังสะพุง ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอภูหลวงและอำเภอด่านซ้าย ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอด่านซ้าย

2.3) อำเภอนาแห้ว ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกสุดของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอชาติตระการ (จังหวัดพิษณุโลก) และแขวงไชยบุรี (ประเทศลาว) ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงไชยบุรี (ประเทศลาว) และอำเภอด่านซ้าย ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอนครไทย (จังหวัดพิษณุโลก) ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอนครไทยและอำเภอชาติตระการ (จังหวัดพิษณุโลก)

วิสัยทัศน์/พันธกิจ สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
2. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนอัจฉริยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ และได้รับโอกาสในการแข่งขันในทุกระดับ
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริมสนับสนุนระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามศาสตร์พระราชา และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาไปใช้ในการดำรงชีวิต
7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
8. ส่งเสริมผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

ค่านิยมขององค์กร คุณภาพคู่คุณธรรม เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศ และได้รับโอกาสในการแข่งขันทุกระดับ
3. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
4. มีระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
5. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

6. ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามศาสตร์พระราชาและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาไปใช้ในการดำรงชีวิต

7. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

8. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

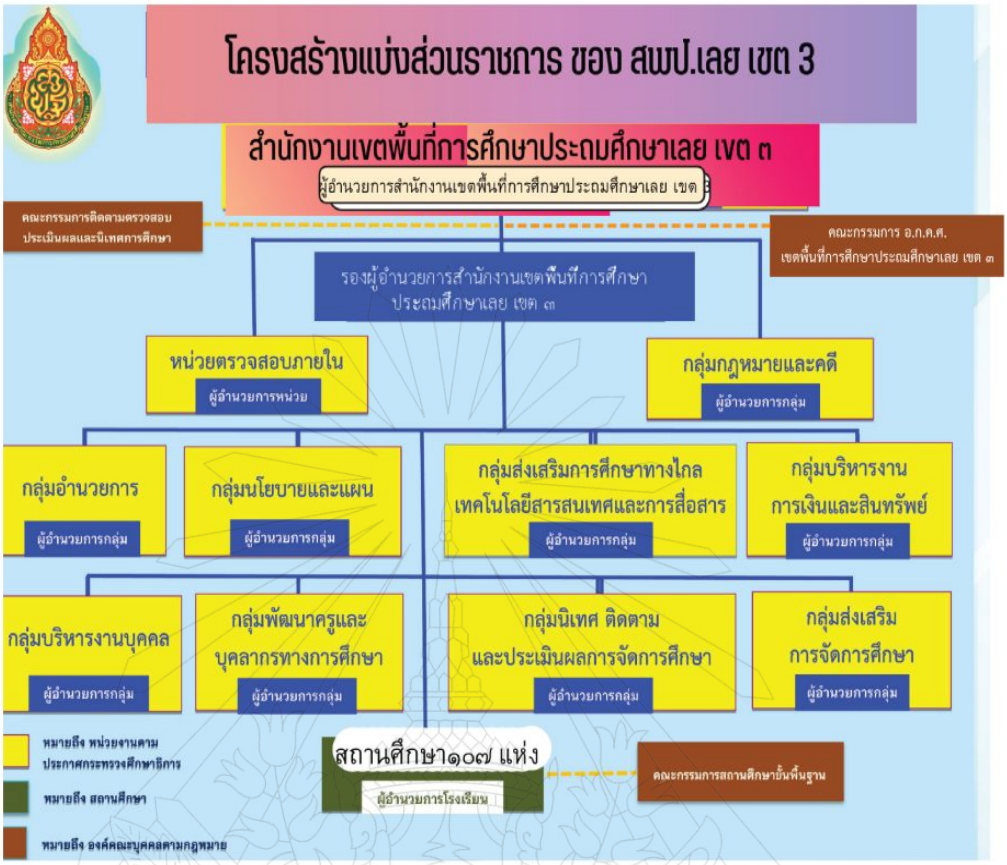
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

2.3.2 โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นผู้บริหาร และแบ่งงานออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ .ศ. 2560 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างแบ่งส่วนราชการของ สพป. เลย เขต 3

2.3.3 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบกับคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุม ครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2560 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงออกประกาศไว้ ให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ อนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2561 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2561 ดังต่อไปนี้

(1) กลุ่มอำนวยการ

(2) กลุ่มนโยบายและแผน

(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

(9) กลุ่มกฎหมายและคดี

(10) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.3.4 คณะกรรมการในการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาแห่งชาติ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารจัดการ ให้มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะ การใช้อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติ แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย ในสำนักงานตามวรรคหนึ่งจะให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการรองจากผู้อำนวยการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้ โดยรองผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดหรือมอบหมาย

2.3.4.1 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) มีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการตรวจราชการ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 25 และข้อ 26 ดังนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากำหนดเป็นแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการบริหารและการดำเนินการของหน่วยงานและสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

(2) กำหนดแนวทางการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารและการดำเนินการของหน่วยงานและสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

(3) พิจารณาแผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลและนิเทศการศึกษา โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ติดตาม ประเมินผลและนิเทศการบริหารและการดำเนินการตามแผนที่กำหนด

(5) รับทราบผลการติดตาม ประเมินผลและนิเทศการบริหารและการดำเนินการตามแผนและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(6) ส่งเสริมให้มีการประสานงานการติดตาม ประเมินผล และนิเทศการศึกษากับคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการจัดการศึกษาตามความจำเป็น

(8) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.4.2 คณะกรรมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 คณะกรรมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ร่วมบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

(2) กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

(3) กำหนดมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามคู่มือการปฏิบัติงาน

(4) กำกับ ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.3.4.3 คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2560 ดังนี้

(1) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามแผนงาน โครงการ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคลด้าน บริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มโรงเรียน

(3) ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมมือ ในการดำเนินการพัฒนางานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสู่มาตรฐานสากล

(4) ให้ความร่วมมือภายในกลุ่มโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พัฒนาหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

(5) ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตบริการของกลุ่มโรงเรียน

(6) ระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียน

(7) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมมือ ในการดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับสถานศึกษาและกลุ่มโรงเรียน

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน จัดการแข่งขันกิจกรรมทักษะทางวิชาการ กีฬาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของกลุ่มโรงเรียน

(9) จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน และรายงานประจำปีของกลุ่มโรงเรียนต่อหน่วยงานต้นสังกัด

(10) เสนอแนะปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานทั้ง 4 งานของกลุ่มโรงเรียนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธารินทร์ ระศร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ ครู 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงาน 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขใน การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา 92 คน ครูผู้สอน จำนวน 331 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูเท่ากับ 0.96 และความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดย ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย 2. ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมี

ความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง 4. สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูผู้สอนเป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 54.50 เป็นดังนี้

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงาน และ 3) ระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 200 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านองค์การส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลาการสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ร้อยละ 67.2 โดยพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการดำเนินงานในองค์การเพื่อสร้างองค์การแห่งสุขภาวะต่อไป

จตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำปี 2560 จำนวน 823 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยพะเยา ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำ บลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.77, 0.87, 0.81 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

พันชัย เม่นฉาย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตัวอย่างวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ 235 คน และสายสนับสนุน 192 คน รวมทั้งสิ้น 427 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความสุข ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประกอบด้วย สวัสดิการ ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเครื่องมือมีลักษณะมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน เท่ากับ .265, .254 และ .212 ตามลำดับ

มาลิณี เที่ยมพัฒน (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยระดับองค์การของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 269 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือหัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยระดับองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขที่สุด ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและภาวะผู้นำ และ 3) แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน คือ จะต้องจัดสมดุลชีวิตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้เท่ากันเมื่อสามารถแบ่งเป็นเวลาได้แล้วก็จะสามารถจัดการเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการทำงานด้วย เช่นกัน อีกทั้งผู้นำองค์การจะต้องมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมและสัมพันธภาพที่ดีทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สุมาลี ทองดี (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประชากร คือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 93 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, F-test, One-Way ANOVA, Least Significant Difference และ Pearson Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาโท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 10 ปี - 15 ปี ปฏิบัติงานสายคณาจารย์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน และพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาทำงานฯ สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข

ในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Warr (2007) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยภายในบุคคลเป็นความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของบุคคลนั้นซึ่งเป็นประสบการณ์จากการเรียนรู้ส่วนบุคคล ได้แก่ การที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับการประเมินจุดเด่นและความสามรถของ ตนเองและการเปรียบเทียบประสบการณ์ที่ได้รับกับประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตการเปรียบเทียบ การคนอื่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีผลต่อผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือไม่มีความสุขโดยบุคคลจะมีความสุขในการทำงานได้ถ้างานมีลักษณะ อันเป็นที่ปรารถนา จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 11 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทาน ได้แก่ 1) อิสระในการทำงาน 2) การพัฒนาและการใช้ทักษะ 3) ความสำเร็จของงาน 4) ลักษณะงานหลากหลาย 5) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 6) ความก้าวหน้าในอาชีพ

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคล ด้านสาธารณสุข จำนวน 24 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความสุข ในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำเข้า 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิด ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งตอบว่าความสุขในการทำงานให้ผล ลัพธ์ เชิงบวกด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน การยิ้มหัวเราะ นำไปสู่การ ให้ ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อม การทำงานน่ารื่นรมย์

Diener and Myers (2003) พบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน อีกทั้งพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

Kall (2004) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกที่เป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงานเพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Dierendonck (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน โดยลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่อิสระ งานท้าทาย และมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 107 โรงเรียน ครู จำนวน 446 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 207 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก (Lottery)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ ของการสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในประเด็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สร้างขึ้นโดยกำหนดประเด็นที่สอบถาม 4 ด้าน ตามที่เสนอไว้ในข้อ 3.2 แต่ละด้านกำหนดรายการสำหรับตรวจสอบ (Check) ตามรายละเอียดที่เสนอไว้ในแบบสอบถามในภาคผนวก จ เมื่อได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของรูปแบบข้อคำถาม ตลอดถึงประเด็นที่ถามและรายการตรวจสอบ (List) แล้วจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไปดังได้เสนอไว้ในแบบสอบถามในภาคผนวก จ

3.3.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เนื่องจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เหมือนกัน ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ส่วนตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยจึงดำเนินการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ในกระบวนการเดียวกัน โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) การสร้างแบบสอบถาม เป็นกระบวนการสร้างข้อคำถามตามประเด็นตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นภายในขอบเขตหรือกรอบของตัวแปรแต่ละด้าน ที่กำหนดไว้ในนิยามศัพท์ของตัวแปรด้านนั้น โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1) ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมและทำความเข้าใจเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับในกรอบตัวแปรตามที่จะสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลคือเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

1.2) กำหนดกรอบประเด็นคำถาม จัดหมวดหมู่ของประเด็นคำถามตามกรอบตัวแปรชุดที่ 1 (ตัวแปรพยากรณ์) เพื่อการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 และกรอบตัวแปรชุดที่ 2 (ตัวแปรเกณฑ์) เพื่อการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 3

1.3) สร้างข้อคำถามตามกรอบประเด็นที่กำหนด โดยแต่ละด้านและแต่ละข้อให้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จนได้ข้อคำถามครบถ้วนตามกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2) การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1) เสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ซึ่งอยู่ในรูปของเนื้อหาตามกรอบนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน 3 ระดับคือ ระดับ +1 ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดในกรอบนิยามศัพท์ของด้านนั้น ๆ ระดับ 0 ในกรณีที่พิจารณาแล้ว ไม่แน่ใจหรือไม่ยืนยันว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดในกรอบนิยามศัพท์ของด้านนั้น ๆ หรือไม่ -1 ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดในกรอบนิยามศัพท์ของด้านนั้น ๆ

2.2) วิเคราะห์หาค่าความเห็นพ้องของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าเฉลี่ยผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ค่าที่ได้ เรียกว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งชี้ถึงความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อ

2.3) ตรวจสอบความถูกต้องและเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา คือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ในกระบวนการนี้ พบว่าแบบสอบถามทั้งตอนที่ 2 และ

ตอนที่ 3 ทุกข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จึงถือว่าแบบสอบถามดังกล่าว มีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้ทุกข้อ

3) การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) เป็นกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการยืนยันว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ สามารถวัดได้แม่นยำตามเกณฑ์วัดที่กำหนด ในทุกสถานการณ์ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1) ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) โดยนำแบบสอบถามทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2) นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ คอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งค่าดังกล่าวจะเป็นตัวบ่งบอกถึง ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ในกระบวนการนี้ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เท่ากับ 0.964 และตอนที่ 3 ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เท่ากับ 0.953 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใกล้เคียง 1.00 หรือไม่ต่ำกว่า 0.7 (Cronbach, 1970) ถือว่าแบบสอบถามทั้งสองตอนดังกล่าวมีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.3) ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปสรุปขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 3.1

1. การสร้างแบบสอบถาม	1. ศึกษาเอกสาร 2. กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 3. สร้างแบบสอบถาม
2. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหากับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และนำมาประเมินค่า IOC รายข้อ 2. คำนวณค่าเฉลี่ย IOC รายข้อ 3. เลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา (ค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5)
3. การตรวจสอบค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability)	1. ทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถาม 2. วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 3. ตรวจสอบและปรับปรุงข้อที่มีค่าความเที่ยงต่ำกว่าเกณฑ์

ภาพที่ 3.1 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยเขียนคำร้องและขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

3.4.2 การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง Google Forms และบางส่วนนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามสอบถามทางโทรศัพท์ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบ 207 คน หรือจำนวน 100 %

3.4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุดก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว มาจัดเรียงลำดับแบบสอบถามและลงรหัส แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตาราง

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 3 ปัจจัยทั้งโดย ภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยดำเนินการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (Cohen & Holiday, 1982 cited from Bryman & Cramer, 1999, pp. 181, อ้างถึงใน ภัทราพร เกษสังข์, 2553, หน้า 131) ดังนี้

เข้าใกล้ 0.00 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.40 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.70 - 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

0.90 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -1.0 เป็นความสัมพันธ์สมบูรณ์ทางลบหรือสัมพันธ์ผกผัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ +1.0 เป็นความสัมพันธ์สมบูรณ์ทางบวกหรือสัมพันธ์ทางเดียวกัน

ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0 (Shannon $ Davenport, 2001, p. 181, อ้างถึงใน ภัทราพร เกษสังข์, 2553, หน้า 130)

3.5.5 การวิเคราะห์ตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

1) ใช้วิธี Enter เพื่อดูตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ใช้วิธี Stepwise โดยคัดเลือกตัวแปรจากข้อ 1) มาดำเนินการวิเคราะห์แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไปสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson’s product moment correlation coefficient)

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ใช้วิธี Enter เพื่อดูตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และใช้วิธี Stepwise โดยการนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มาดำเนินการวิเคราะห์ ตรวจสอบอีกครั้งที่ละตัวแล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไปสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
S.E $_{B}$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
$\hat{Z}$	หมายถึง	คะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	หมายถึง	คะแนนดิบ

ตัวแปรพยากรณ์

X	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู
X_1	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะงาน
X_2	หมายถึง	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ
X_3	หมายถึง	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ตัวแปรเกณฑ์

Y	หมายถึง	ความสุขในการปฏิบัติงาน
Y_1	หมายถึง	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
Y_2	หมายถึง	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
Y_3	หมายถึง	ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน
Y_4	หมายถึง	ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แต่ละองค์ประกอบโดยรวม”

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “ตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3”

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	87	42.03
1.2 หญิง	120	57.97
รวม	**207**	**100.00**
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	22	10.63
2.2 30 - 39 ปี	58	28.02
2.3 40 - 49 ปี	63	30.43
2.4 50 ปีขึ้นไป	64	30.92
รวม	**207**	**100.00**
3. ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	68	32.85
3.2 10 - 20 ปี	80	38.65
3.3 มากกว่า 20 ปี	59	28.50
รวม	**207**	**100.00**
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	143	69.08
4.2 ปริญญาโท	59	28.50
4.3 ปริญญาเอก	5	2.42
รวม	**207**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 207 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 57.97 และ เพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 42.03 มีประสบการณ์ในการทำงาน 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 64 คิดเป็นร้อยละ 30.92 รองลงมาคือ 40 - 49 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 มีประสบการณ์ในการทำงาน 30 - 39 ปี จำนวน58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.02 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 69.08 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังปรากฏในตารางที่ 4.2 - 4.17

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม 3 ปัจจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู (X)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1)	4.13	0.43	มาก
2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2)	4.12	0.45	มาก
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	4.09	0.46	มาก
รวม	**4.11**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความหลากหลายของงาน	4.00	0.60	มาก
2. เอกลักษณ์ของงาน	4.16	0.61	มาก
3. ความสำคัญของงาน	4.13	0.66	มาก
4. ความมีอิสระในการทำงาน	4.22	0.53	มาก
5. การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน	4.17	0.51	มาก
รวม	**4.13**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านการทราบผลสะท้อนกลับจากงาน ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ความหลากหลายของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ	4.13	0.72	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.11	0.86	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.75	0.88	มาก
รวม	**4.00**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

เอกลักษณ์ของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน	4.00	0.84	มาก
2. ท่านได้รับการอบรมเพื่อนำไปปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน	4.18	0.84	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.30	0.85	มาก
รวม	**4.16**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ท่านได้รับการอบรมเพื่อนำไปปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ความสำคัญของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน	4.21	0.88	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ	4.08	0.88	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง	4.12	0.93	มาก
รวม	**4.13**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.93) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	4.23	0.81	มาก
2. ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม	4.21	0.71	มาก
3. ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่าง อิสระ	4.21	0.81	มาก
รวม	**4.22**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.71) และ ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่าง อิสระ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการทราบผลสะท้อนกลับจากงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.84	มาก
2. ท่านได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.71	มาก
3. ท่านพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.79	มาก
รวม	**4.17**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการทราบผลสะท้อนกลับจากงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ท่านพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การได้รับการยอมรับ	4.09	0.58	มาก
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.08	0.43	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.65	มาก
รวม	**4.12**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.43)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.78	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการทำงาน	4.09	0.84	มาก
3. ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.88	มาก
4. ท่าน ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษต่าง ๆ	4.13	0.84	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความยอมรับต่อความสามารถในการทำงานของท่าน	3.96	0.84	มาก
รวม	**4.09**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ท่าน ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานให้ความยอมรับต่อความสามารถในการทำงานของท่าน ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงผลงานของท่านในทางที่ดี	4.08	0.89	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาสนใจในปัญหาส่วนตัวของท่าน	4.05	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมลงมติการตัดสินใจต่าง ๆ กับครู	4.00	0.91	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	4.10	0.84	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะกับความสามารถของท่าน	4.18	0.83	มาก
รวม	**4.08**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะกับความสามารถของท่าน ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมลงมติการตัดสินใจต่าง ๆ กับครู ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	4.34	2.23	มาก
2. เพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร	4.21	0.81	มาก
3. เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้	4.16	0.69	มาก
4. ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	4.05	0.79	มาก
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.25	0.71	มาก
รวม	**4.20**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 2.23) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านกายภาพ	4.10	0.57	มาก
2. ด้านสังคมในการทำงาน	3.99	0.52	มาก
3. ด้านเวลาการทำงาน	4.15	0.53	มาก
4. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.12	0.56	มาก
รวม	**4.09**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลาการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสังคมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านกายภาพ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านกายภาพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ	3.99	0.82	มาก
2. หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้งานอยู่เสมอ	4.14	0.83	มาก
3. หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ	4.10	0.85	มาก
4. หน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน	4.15	0.88	มาก
5. เมื่ออุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลน จะได้รับอุปกรณ์ทดแทนอย่างรวดเร็ว	4.11	0.87	มาก
รวม	**4.10**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.88)

รองลงมา คือ หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้งานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านสังคมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านสังคมในการทำงาน	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.89	0.92	มาก
2. ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานสังสรรค์กันเวลาพัก	3.99	0.85	มาก
3. เพื่อนร่วมงานช่วยดูแลท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย	3.94	0.88	มาก
4. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.06	0.85	มาก
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	4.07	0.78	มาก
รวม	**3.99**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านสังคมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านเวลาการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านเวลาการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด	4.22	0.80	มาก
2. มีการวางแผนบริหารเวลาการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.11	0.84	มาก
3. มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานให้เหมาะสมกับเวลา	4.13	0.78	มาก
4. วางแผนบริหารเวลาจนช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารงานต่าง ๆ ได้ดี นำมาซึ่งผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.81	มาก
5. มีเวลาการทำงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เครียด และไม่สับสนในงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.89	มาก
รวม	**4.18**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านเวลาการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ วางแผนบริหารเวลาจนช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารงานต่าง ๆ ได้ดี นำมาซึ่งผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการวางแผนบริหารเวลาการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	4.19	0.78	มาก
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.05	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติงานต่อครูโดยมากไปโดยชอบธรรม มีเหตุผล	4.09	0.84	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ท่านทราบเพื่อให้ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.09	0.84	มาก
5. สร้างความมั่นใจว่าจะจ้างจนเกษียณอายุงาน	4.18	0.80	มาก
รวม	**4.12**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ หากมีการเลิกจ้าง จะได้รับเงินชดเชยที่เหมาะสมเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.85)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังปรากฏในตารางที่ 4.18 - 4.22

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1)	4.19	0.46	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2)	4.21	0.42	มาก
3. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3)	4.20	0.48	มาก
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4)	4.21	0.52	มาก
รวม	**4.20**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.20, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2) ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.48) และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4) ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3) ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1) ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.18	0.81	มาก
2. ท่านมีความรักและความผูกพันกับงานที่ทำ	4.12	0.83	มาก
3. ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงาน	4.17	0.77	มาก
4. ท่านมีความสุขเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.29	0.78	มาก
5. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน	4.19	0.78	มาก
6. ท่านคิดว่างานที่ทำเกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	4.16	0.81	มาก
รวม	**4.19**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสุขเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความรักและความผูกพันกับงานที่ทำ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย	4.18	0.84	มาก
2. ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.15	0.84	มาก
3. ท่านจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน	4.25	0.77	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.27	0.81	มาก
5. ท่านแสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน	4.23	0.69	มาก
6. ท่านทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง	4.21	0.81	มาก
รวม	**4.21**	**0.42**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ท่านจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี	4.14	0.84	มาก
2. ท่านสนุกสนานกับการทำงาน	4.18	0.71	มาก
3. ท่านมีความดีใจ ความเบิกบานที่ได้ทำงาน	4.16	0.80	มาก
4. ท่านพอใจ และปลื้มใจกับงาน	4.32	0.74	มาก
5. ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมมีความพร้อมและปลอดภัย	4.22	0.82	มาก
6. ท่านทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	4.20	0.83	มาก
รวม	**4.20**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจ และปลื้มใจกับงาน ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมมีความพร้อมและปลอดภัย ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม	4.22	0.79	มาก
2. ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.17	0.81	มาก
3. ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด	4.24	0.86	มาก
4. ท่านพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.75	มาก
5. ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.14	0.90	มาก
6. ท่านปฏิบัติงานที่สามารถสร้างผลงานที่สอดรับกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้	4.23	0.81	มาก
รวม	**4.21**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.90)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Correlations

	X_1	X_2	X_3	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	X	Y
X_1	1								
X_2	0.682**	1							
X_3	0.778**	0.776**	1						
Y_1	0.534**	0.574**		1					
Y_2	0.508**	0.489**	0.500**	0.552**	1				
Y_3	0.660**	0.640**	0.621**	0.481**	0.477**	1	.		
Y_4	0.259**	0.411**	0.283**	0.228**	0.243**	0.618**	1		
X	0.889**	0.893**	0.949**	0.656**	0.545**	0.697**	0.344**	1	.
Y	0.639**	0.695**	0.675**	0.731**	0.723**	0.858**	0.718**	0.733**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

**p < .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทุกรณีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 (r = 0.639**) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ($r = 0.695^{**}$) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ($r = 0.675^{**}$) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน รายด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) r = 0.695** ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) r = 0.675** และปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) r = 0.639**

ดังนั้นผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูง (rxy = 0.733**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

การวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรที่สัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.563	0.172		9.070**	0.000
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1)	0.173	0.063	0.211	2.743**	0.007
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2)	0.305	0.060	0.388	5.071**	0.000
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	0.164	0.069	0.210	2.361*	0.019
R = 0.739 R^2 = 0.546 Adjusted R^2 = 0.539 F = 81.414					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มาพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 54.60 (R^2 = 0.546) และเมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (**β**) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรที่เข้าสมการ ตัวแปรแรก คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ตามลำดับ ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธี Stepwise

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.563	0.172		9.070**	0.000
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2)	0.305	0.060	0.388	5.071**	0.000
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1)	0.173	0.063	0.211	2.743**	0.007
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	0.164	0.069	0.210	2.361*	0.019
R = 0.739 R^2 = 0.546 Adjusted R^2 = 0.539 F = 81.414					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญได้แก่ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.739 (R = 0.577) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้ร้อยละ 54.60 (R^2 = 0.546) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±0.24151 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.563 + 0.305(x_2) + 0.173(x_1) + 0.164(x_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = 0.388(x_2) + 0.211(x_1) + 0.210(x_3)$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

โดยมีสมมติฐานว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แต่ละองค์ประกอบโดยรวม 2) ตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 446 คน ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จากประชากร 446 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 207 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เผื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 0.5

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ใช้เทคนิควิธีการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติไปสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธี Stepwise ผลการวิเคราะห์ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทุกตอนโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Alpha coefficient of cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 50 ข้อ เท่ากับ 0.964 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 24 ข้อ เท่ากับ 0.953

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.97 และ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.03 มีประสบการณ์ในการทำงาน 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.92 รองลงมาคือ 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.43 มีประสบการณ์ในการทำงาน 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.02 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.08 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28.50 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.42 ตามลำดับ

5.1.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

จากการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3)

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการทราบผลสะท้อนกลับจากงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลาการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสังคมในการทำงาน

5.1.3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

จากการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2) และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4) รองลงมา คือ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1)

5.1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า มีตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังนี้

1. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เป็นการวิเคราะห์ดูภาพรวม โดยนำตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร มาพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยวิธี Enter พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 54.60 (R^2 = 0.546) และเมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียง 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัว คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3)

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยวิธีการวิเคราะห์แบบ

Stepwise พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) และปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 54.60 (R^2 = 0.546) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัวแปร ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าตัวแปรพยากรณ์ 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.388) ค่า (Beta) เป็นบวก หมายถึง เมื่อครูในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดี ก็จะส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้นด้วย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.211) ค่า (Beta) เป็นบวก หมายถึง เมื่อครูมีลักษณะการทำงานงานที่ดี ก็จะส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้น และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.210) ค่า (Beta) เป็นบวก หมายถึง เมื่อครูในโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้นด้วยด้วยตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการรับรู้และพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบว่ามีลักษณะที่หลากหลายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า ทำให้ครูรักและผูกพันในงานอย่างแน่นเหนียว ปฏิบัติงานด้วยศรัทธาและภูมิใจในงานที่ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจและเต็มใจทุกครั้งปฏิบัติงาน มีความสุขจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และครูมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเกิด จากการติดต่อสื่อสารพูดคุยอย่างเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันกับเพื่อน

ร่วมงานผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน ครูได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ในความรู้ความสามารถ บุคคลอื่นเห็นคุณค่าและความสำคัญในความสำเร็จของงานที่ครูและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงการที่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมเพียงพอกับค่าครองชีพ และมีสวัสดิการที่ดีจากหน่วยงานของรัฐ ทำให้มีความปลอดภัย และมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮ็คแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังสภาวะทางจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ แมเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ปัจจัยด้านงาน คือการรับรู้ถึงหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสนุกในการทำงาน มีความอิสระเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร สอดคล้องกับ ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 5 - 6) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความ ภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าของงานที่ทำมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาซึ่งเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข และเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธารินทร์ ระศร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทางานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทางานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้าน พนมพร บำรุงบุญ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยดังกล่าวอาจจะเป็นไปได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสุขกับการทำงานในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

5.2.2 ผลการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ใน

การทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่การประกอบวิชาชีพครูต้องมีการเรียนรู้ การคลุกคลีอยู่กับเด็ก การจัดการเรียนการสอนในสิ่งที่ตนเองรักต้องจึง อาจมาจากความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารพูดคุยอย่างเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรื่นรมย์ในการทำงาน เกิดความรู้สึกอารมณ์ทางบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของธารินทร์ ระศร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน คือด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ ทางบวก และด้านความรื่นรมย์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของลู, ชิน ลินและโจ (Lu, Shin, Lin, & Ju, 1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรในชุมชน 494 ชุมชน ในเมือง เกาฉง ประเทศไต้หวัน มีอายุระหว่าง 18 65 ปี จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน 2) บุคลิกภาพเปิดเผยและมีการควบคุมตนเองมีความสุขแตกต่างจากคนที่บุคลิกไหวหวั่นทาง อารมณ์ 3) ลักษณะของเหตุการณ์ในชีวิตมีผลต่อความสุขทั้ง 2 แบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ 4) การได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคมสามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคคลได้ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิโต (Neto, 2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขแบบประเมินความสุขของ The oxford happiness inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 ราย ผลการศึกษาพบว่าภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวก ความพึงพอใจใน ชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในการแสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในทางลบกับภาวะความสุข

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน รายด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการติดต่อสัมพันธ์ มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความผูกพัน ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับจากด้วยกันเอง และได้รับการยกย่องสรรเสริญบุคคลอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ

(2560, หน้า 33 - 34) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือหัวหน้างานหรือผู้ควบคุมงานและเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจะทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและ ความปรารถนาดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของลูและคณะ (Lu et al., 1997) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุข และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ไว้ว่าการที่ บุคคลได้กระทำ ในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุข เมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รวมถึงการมีผลตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ องค์การจ่ายให้และเพียงพอในการใช้สอยส่งผลให้ครูคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินทร์ ระศร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา กับตัวแปรอื่น ๆ พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.504-0.704 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

5.2.4 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3 ปัจจัย เป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมพร บำรุงบุญ และปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความสุขกับการทำงานในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ได้เป็นอย่างดี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สาย

สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นไปตามสมการ Yˆ = 0.292+0.801 (ความพึงพอใจในงาน) + (.575)(ความพึงพอใจในชีวิต) + (.567) (อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันชัย เม่นฉายและคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐานเท่ากับ .265, .254 และ .212 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis พบว่า (1) ด้านปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และ (2) ด้านปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทางานของบุคลากร ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ได้รับการยอมรับพูดคุยอย่างเป็นมิตร มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความผูกพัน มีมิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการได้รับความห่วงใยอย่างจริงใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชน เพราะการติดต่อสัมพันธ์ทำให้ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความผูกพัน มีมิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจตุพร ไชยราช (2561) กล่าวว่า การมีความสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำงานแบบเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันซึ่งกันและกัน การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุน และให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันทำงานจนทำให้เกิดความรักและผูกพันในองค์กรทำให้มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์

(McCleland, 1982, pp. 723-732) ที่กล่าวว่า เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคน ในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ แมเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ว่าเป็นการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิด มิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลาง เพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรักในงานสิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ เกิดความผูกพันอย่างแน่นแฟ้น เกิดความภูมิใจ เพลิดเพลิน สนใจในงานรับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เกิดเป็นความสุขที่สมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแฮ็คแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังสภาวะทางจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูง และการขาดงานแลพการลาออกจากงานต่ำ สอดคล้องกับไดเนอร์ (Dick, 2000) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ตนเองกับสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ แมเนียน (Merlion 2003) ได้ให้ความหมาย ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับความรู้สึกรักและผูกผันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับวิจัยของ ภาวิณี พลายน้อย และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ (2561) ได้พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับวิจัยของธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึง พันธกิจหลักและหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ได้ให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ เต็มใจ เต็มศักยภาพ จึงมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งได้เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานและให้อิสระในการทำงาน จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลำดับที่สุดท้าย ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานที่ทำอยู่ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การจัดสรรเวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด มีการจัดสภาพแวดล้อมว่ามีความปลอดภัย ลดโอกาสเสี่ยงในการทำงานองค์กรและงานมีความมั่นคงนโยบายขององค์กร รู้สึกทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานดีที่ตามมา ดังที่ ลูและคณะ (Lu et al., 1997) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุข และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดามรัศม์ รัตนนาคินทร์ (2557) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแวดล้อมใน การทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ มีผลต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Herzberg (1959) กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความสุขและความพึงพอใจใน การทำงาน สอดคล้องกับ Mahidol University and Suan Dusit University (2018) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานขององค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน หากองค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตที่ดีระหว่างการทำงาน ลดความเบื่อหน่ายจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (Beta = .254) ซึ่งสภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานที่ทำอยู่ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีมร่วมกันการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนและมีการสนับสนุน การทำงานจากหัวหน้างาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ควรให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นในการพิจารณาการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีการสภาพแวดล้อมในเรื่องการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะแก่การปฏิบัติงาน และรวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานระหว่างบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดอันนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและทำให้ครูมีขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับโรงเรียนต่อไป

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ลำดับสุดท้าย คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นข้อมูลที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ในการหาแนวทางในการบริหารและมีประสิทธิภาพที่สุดและปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ใน บรรยากาศที่เกิดความสนุกสนานในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการ ความรู้สึกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกชอบใจ มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบัน เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียนควรนำปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ปัจจัย มาบูรณาการประยุกต์และหาแนวทางให้เหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดความสุขและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับโรงเรียนต่อไป

4. จากสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า ปัจจัยความสุขของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ควรให้ความสำคัญกับด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการทำงานอย่างมีความสุข มีการสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี ความผูกพัน ความห่วงใยอย่างจริงใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและและกัน มีการดำเนินการบริหารงานให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวมมากที่สุด ตามความสามารถความถนัดของครู และมีสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู ครูพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่คาดหวังไว้ได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครู เพื่อจะนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ

2. ในการศึกษาครั้งถัดไปอาจใช้การสัมภาษณ์ประเด็นต่าง ๆ เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคคลในองค์การ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพมหานคร: ยูเรนัสอิมเมจกรุ๊ป.

_____. (2561) *มีวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 5 ประการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=27520.

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน), 315-331.

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จตุพร ไชยราช. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง. (2560). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดามรัศม์ รัตนนาคินทร์. (2557). ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. *Veridian E-Journal Science and Technology Silpakorn University*. ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม–สิงหาคม 2557), 17 - 30).

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 10(1), 1943-1958.

ธารินทร์ ระศร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *กองบรรณาธิการวารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2021), 1-15.

นวพล สมศรี. (2564). *ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2560). *ศาสตร์แห่งความสุข.* สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2565, จาก https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2561). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.* งานวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พันชัย เม่นฉาย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, ปีที่ 16 (ฉบับที่ 2), 61 -78.

พนมพร บำรุงบุญ และปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์. (2561.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารช่อพะยอม*, ปีที่ 29 ฉบับที่ 1 (มกราคม – พฤษภาคม 2561), 117-124.

ภาวินี พลายน้อยและจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลยับูรพา.

มาลิณี เทียมพัฒน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, ปีที่ 4 (ฉบับที่ 2), 164 - 176.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ ค. พับลิเคชั่นส จำกัด.

รัชนีกรณ์ ปานวงษ. (2561). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, วิชาการบริหารการพยาบาล, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553*). CSR ในองค์กร ก้าวหน้าอย่างมีสุขด้วย Happy Workplace.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท สองขาครีเอชั่นจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564).* สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 2557. ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2565 จากhttp://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/52/lawguide/law1/6.pdf.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

2. ภาษาอังกฤษ

Anna, Alexandrova. (2005). Subjective Well-Being and Kahneman's Objective Happiness. *Journal of Happiness Studies*. 6 (2), 301 - 324.

Argyle, M. and Martin, M. (1991). *The Psychological Causes of Happiness*, [in:] Strack F., Argyle M., Schwarz N. (eds.), Subjective Well-Being: an interdisciplinary perspective, Pergamon Press, Oxford.

Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed). New York : Harper And Row.

Davis, L.E. (1977). Enhancing Quality of Working Life: Development in The United States. *International Labor Review*. 116 (July-August 1977), 53-65.

Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

Diener, E. and Myers, D. (2003). *Factors Predicting the Subjective Well-being of Nations.* Retrieved Mach 22, 2022, from http://www.goo.gl/egfLG.

Dierendonck, D. V. (2004). The Construct Validity of Rtff's Scales of Psychological Well-Being and its Extension with Spiritual Well-being. *Personality and Individual Difference*, 36(3), 629-643.

Kall, R. (2004). *Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line: at Work in Business.* Retrieved Mach 22, 2022, from http://www.futurehealth.org/.

Fisher, P. (2010). *An Investigation of Leadership Best Practices and Teacher Morale in Six Community College Child Development Centers in Southern California.* Dissertation Capella University.

Gavin, J.H. & Mason,R.O. (2004). Thevirtuous organization: Thevalueofhappiness in the work place. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.

Gillmer, Von Haller B. & others. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.

Hackman, J.R. and G.R. Oldham. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. (16), 250-279.

IOpener. (2003). *Happiness at work*. Retrieved September 9, 2022 from http://www.iopener.co.uk/ happiness at work/.

Kreither, R. & Kinicki. (2001). *Organizational Behaviour*. (5th ed.). Boston: Irwin/ McGraw-Hill.

Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. New York: Penguin Press.

Lu, L., Shin, Y. B., Lin, Y., & Ju, L. S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. *Personal and Individual Differences*, 23(3), 453 - 462.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administratio*n, 33(12), 652-655.

Matteson, T. M. (2002). *Organization Behavior and Management*. (6th ed.). Houston: McGraw-Hill.

Mahidol University and Suan Dusit University. (2018). *Driving strategy-Happy University to Sustainable Health Organization*. Bangkok: Suan Dusit University. (in Thai).

McClelland, David C. (1973). *Testing for Competence Rather than Intelligence*. American Psychologists. 28 (1), 1-14.

Neto, F. (2001). Personality predictors of happiness. *Psychological Reports*, 88, 817-824.

Veenhoven, R. (1984). *Condition of happiness*. Retrieved September 20, 2022 from https://www.researchgate.net/publication/321609393_Conditions_of_Happiness.

Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) พระครูปลัดจักรพล สิรินธโร, ดร.

การศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) ดร. กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3) ดร. ญาณิศา อยู่งาน

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยสำนักงานการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

4) ดร. จิตติศักดิ์ นามวงษา

การศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ค.ม. (การสอนคณิตศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา

5) ดร.อรุณี ราชพัฒน์

การศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโคก

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/๖๐๐๗ **วันที่** ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร. กรรณิกา ไวโสภา

ด้วยนายกีรติกร สุภาพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายกีรติกร สุภาพรหม ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕ ๖๓๕๙๓๒๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๐๐๗ **วันที่** ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

ด้วยนายกีรติกร สุภาพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายกีรติกร สุภาพรหม ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕ ๖๓๕๙๓๒๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.อรุณี ราชพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายกีรติกร สุภาพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจราณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามรถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายกีรติกร สุภาพรหม ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๖๓๕๙๓๒๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายกีรติกร สุภาพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายกีรติกร สุภาพรหม ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๖๓๕๙๓๒๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ญาณิศา อยู่งาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายกีรติกร สุภาพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายกีรติกร สุภาพรหม ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๖๓๕๙๓๒๑



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๙๓๙ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๘๑

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คิวอาร์โค้ดสำหรับตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายกีรติกร สุภาพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายกีรติกร สุภาพรหม เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายกีรติกร สุภาพรหม ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๖๓๕๙๓๒๑

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
๖๙ ถนนวิสุทธิเทพ ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
www.slc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๘๑

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คิวอาร์โค้ดสำหรับตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายกีรติกร สุภาพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายกีรติกร สุภาพรหม เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายกีรติกร สุภาพรหม ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๖๓๕๙๓๒๑

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

กีรติกร สุภาพรหม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 30 ปี

( ) 30 - 39 ปี

( ) 40 - 49 ปี

( ) 50 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) น้อยกว่า 10 ปี

( ) 10 - 20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

4. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาตรีเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
1.1 ความหลากหลายของงาน						
1	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ					
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
3	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
1.2 เอกลักษณ์ของงาน						
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน					
5	ท่านได้รับการอบรมเพื่อนำไปปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน					
6	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
1.3 ความสำคัญของงาน						
7	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน					
8	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ					
9	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.4 ความมีอิสระในการทำงาน						
10	ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม					
12	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
1.5 การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน						
13	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
14	ท่านได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
15	ท่านพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ						
2.1 การได้รับการยอมรับ						
16	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
17	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการทำงาน					
18	ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษต่าง ๆ					
20	ผู้บังคับบัญชาให้ความยอมรับต่อความสามารถในการทำงานของท่าน					
2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
21	ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงผลงานของท่านในทางที่ดี					
22	ผู้บังคับบัญชาสนใจในปัญหาส่วนตัวของท่าน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมลงมติการตัดสินใจต่าง ๆ กับครู					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะกับความสามารถของท่าน					
2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
26	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน					
27	เพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร					
28	เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้					
29	ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้					
30	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม						
3.1 ด้านกายภาพ						
31	สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ					
32	หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้งานอยู่เสมอ					
33	หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ					
34	หน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน					
35	เมื่ออุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลน จะได้รับอุปกรณ์ทดแทนอย่างรวดเร็ว					
3.2 ด้านสังคมในการทำงาน						
36	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
37	ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานสังสรรค์กันเวลาพัก					
38	เพื่อนร่วมงานช่วยดูแลท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย					
39	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
40	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
3.3 ด้านเวลาการทำงาน						
41	มีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด					
42	มีการวางแผนบริหารเวลาการทำงานอย่างเป็นระบบ					
43	มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานให้เหมาะสมกับเวลา					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
44	วางแผนบริหารเวลาจนช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารงานต่าง ๆ ได้ดี นำมาซึ่งผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
45	มีเวลาการทำงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เครียด และไม่สับสนในงานที่ปฏิบัติ					
3.4 ด้านความมั่นคงปลอดภัย						
46	ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร					
47	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
48	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติงานต่อครูโดยมากไปโดยชอบธรรมมีเหตุผล					
49	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ท่านทราบเพื่อให้ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
50	สร้างความมั่นใจว่าจะจ้างจนเกษียณอายุงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
1	ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
2	ท่านมีความรักและความผูกพันกับงานที่ทำ					
3	ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงาน					
4	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
5	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน					
6	ท่านคิดว่างานที่ทำเกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม					
2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต						
7	ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย					
8	ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน					
9	ท่านจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน					
10	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
11	ท่านแสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน					
12	ท่านทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง					

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
13	ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี					
14	ท่านสนุกสนานกับการทำงาน					
15	ท่านมีความดีใจ ความเบิกบานที่ได้ทำงาน					
16	ท่านพอใจ และปลื้มใจกับงาน					
17	ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมมีความพร้อมและปลอดภัย					
18	ท่านทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน						
19	ท่านมีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
20	ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน					
21	ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด					
22	ท่านพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
23	ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
24	ท่านปฏิบัติงานที่สามารถสร้างผลงานที่สอดรับกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน									
	1.1 ความหลากหลายของงาน								
1	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	1.2 เอกลักษณ์ของงาน								
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการอบรมเพื่อนำไปปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	1.3 ความสำคัญของงาน								
7	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
1.4 ความมีอิสระในการทำงาน									
10	ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.5 การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน									
13	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	ท่านได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ท่านพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ									
2.1 การได้รับการยอมรับ									
16	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ท่าน ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บังคับบัญชาให้ความยอมรับต่อความสามารถในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

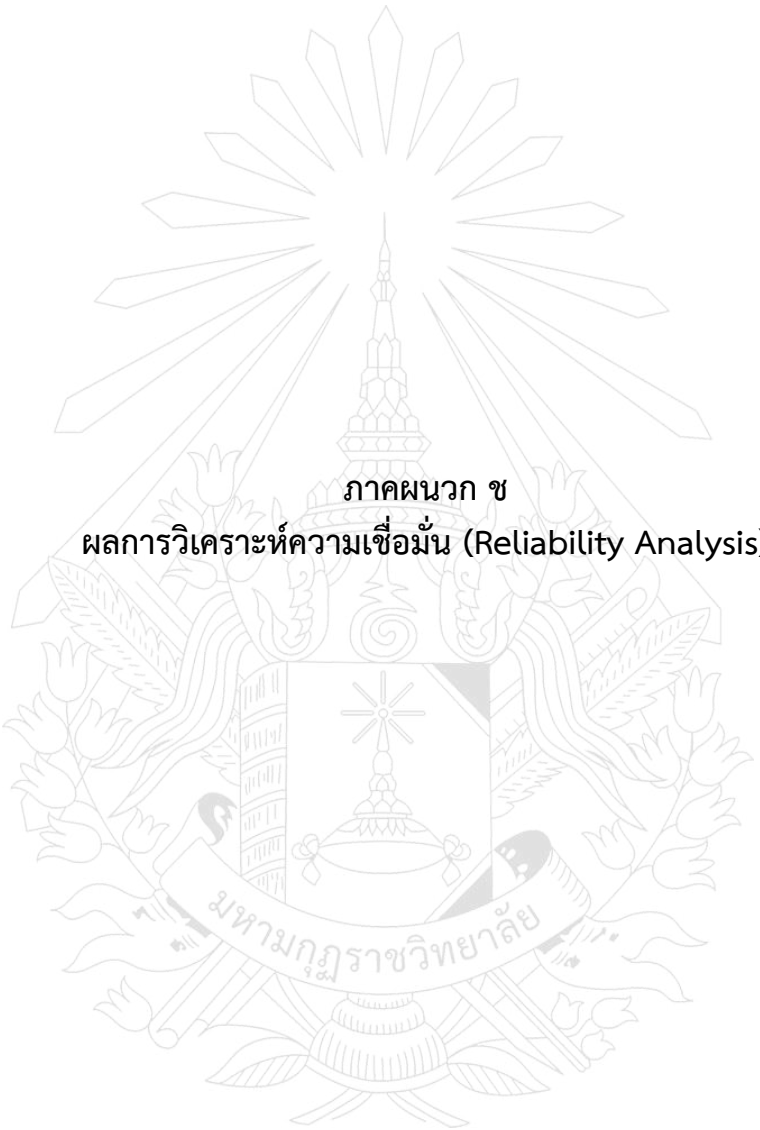
ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา									
21	ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงผลงานของท่านในทางที่ดี	0	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บังคับบัญชาสนใจในปัญหาส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมลงมติการตัดสินใจต่าง ๆ กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
26	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	เพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	เพื่อนร่วมงานรับฟังให้คำปรึกษาท่านได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม									
3.1 ด้านกายภาพ									
31	สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
33	หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	หน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	เมื่ออุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลน จะได้รับอุปกรณ์ทดแทนอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	3.2 ด้านสังคมในการทำงาน								
36	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานสังสรรค์กันเวลาพัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	เพื่อนร่วมงานช่วยดูแลท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	3.3 ด้านเวลาการทำงาน								
41	มีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	มีการวางแผนบริหารเวลาการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานให้เหมาะสมกับเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	วางแผนบริหารเวลาจนช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารงานต่าง ๆ ได้ดี นำมาซึ่งผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
45	มีเวลาการทำงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เครียด และไม่สับสนในงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.4 ด้านความมั่นคงปลอดภัย									
46	ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติงานต่อครูโดยมากไปโดยชอบธรรม มีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ท่านทราบเพื่อให้ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	สร้างความมั่นใจว่าจะจ้างจนเกษียณอายุงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน									
1	ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ท่านมีความรักและความผูกพันกับงานที่ทำ	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ท่านคิดว่างานที่ทำเกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต									
7	ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ท่านจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ท่านแสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ท่านทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
3. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน									
13	ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ท่านสนุกสนานกับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ท่านมีความดีใจ ความเบิกบานที่ได้ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ท่านพอใจ และปลื้มใจกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมมีความพร้อมและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ท่านทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน									
19	ท่านมีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด	0	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	ท่านพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ท่านปฏิบัติงานที่สามารถสร้างผลงานที่สอดรับกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1a1	211.40	342.524	.483	.964
X1a2	211.33	342.851	.475	.964
X1a3	211.43	341.220	.552	.964
X1b4	211.47	341.361	.546	.964
X1b5	211.47	342.120	.505	.964
X1b6	211.43	336.392	.599	.963
X1c7	211.23	345.909	.331	.964
X1c8	211.37	342.861	.412	.964
X1c9	211.40	340.938	.502	.964
X1b10	211.40	341.352	.547	.964
X1b11	211.43	342.392	.489	.964
X1b12	211.50	338.397	.628	.963
X1e13	211.73	336.754	.658	.963
X1e14	211.53	334.809	.733	.963
X1e15	211.63	336.447	.579	.963
X2a16	211.43	339.909	.497	.964
X2a17	211.57	337.909	.600	.963
X2a18	211.43	337.978	.644	.963
X2a19	211.47	338.878	.681	.963
X2a20	211.43	335.082	.653	.963
X2b21	211.97	336.447	.610	.963
X2b22	211.87	332.533	.696	.963
X2b23	211.67	331.333	.742	.963

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2b24	211.83	330.144	.722	.963
X2b25	211.53	332.533	.767	.963
X2c26	211.63	334.723	.701	.963
X2c27	211.73	336.478	.567	.963
X2c28	211.70	333.803	.772	.963
X2c29	211.67	335.126	.697	.963
X2c30	211.87	335.361	.589	.963
X3a31	211.80	335.545	.590	.963
X3a32	211.77	338.737	.657	.963
X3a33	211.77	339.357	.625	.963
X3a34	211.67	339.954	.606	.963
X3a35	211.73	340.064	.507	.964
X3b36	211.73	339.030	.554	.963
X3b37	211.57	337.633	.561	.963
X3b38	211.70	333.872	.656	.963
X3b39	211.77	339.978	.480	.964
X3b40	211.70	337.666	.600	.963
X3c41	211.70	336.562	.596	.963
X3c42	211.70	343.872	.327	.964
X3c43	211.73	338.616	.573	.963
X3c44	211.73	338.133	.595	.963
X3c45	211.67	339.195	.574	.963
X3d46	211.57	337.151	.634	.963
X3d47	211.63	339.895	.528	.964
X3d48	211.57	336.461	.666	.963
X3d49	211.80	340.234	.444	.964
X3d50	211.87	342.051	.338	.965

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	50

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ya1	94.80	118.510	.724	.951
Ya2	94.53	119.706	.732	.950
Ya3	94.57	120.047	.732	.951
Ya4	94.70	117.045	.736	.951
Ya5	94.53	119.154	.718	.951
Ya6	94.33	124.782	.548	.953
Yb7	94.53	123.085	.508	.953
Yb8	94.50	122.466	.629	.952
Yb9	94.43	122.185	.612	.952
Yb10	94.47	123.430	.540	.953
Yb11	94.47	122.533	.666	.951
Yb12	94.50	121.431	.707	.951
Yc13	94.47	121.430	.684	.951
Yc14	94.67	120.437	.731	.951
Yc15	94.63	121.895	.655	.951
Yc16	94.63	123.275	.555	.952
Yc17	94.63	121.964	.598	.952

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Yc18	94.43	121.082	.691	.951
Yd19	94.47	121.568	.620	.952
Yd20	94.40	120.731	.699	.951
Yd21	94.47	120.257	.660	.951
Yd22	94.57	119.495	.716	.951
Yd23	94.40	120.524	.713	.951
Yd24	94.43	119.978	.711	.951

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	24



ภาคผนวก ซ
ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์โดยใช้วิธี Enter เพื่อดูตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739[a]	.546	.539	.24151

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.246	3	4.749	81.414	.000[b]
	Residual	11.841	203	.058		
	Total	26.087	206			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.563	.172		9.070	.000
	X1	.173	.063	.211	2.743	.007
	X2	.305	.060	.388	5.071	.000
	X3	.164	.069	.210	2.361	.019

a. Dependent Variable: Y

ใช้วิธี Stepwise โดยคัดเลือกตัวแปร

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695[a]	.483	.480	.25650
2	.731[b]	.534	.529	.24421
3	.739[c]	.546	.539	.24151

a. Predictors: (Constant), X2

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Predictors: (Constant), X2, X1, X3

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.599	1	12.599	191.491	.000[b]
	Residual	13.488	205	.066		
	Total	26.087	206			
2	Regression	13.921	2	6.961	116.717	.000[c]
	Residual	12.166	204	.060		
	Total	26.087	206			
3	Regression	14.246	3	4.749	81.414	.000[d]
	Residual	11.841	203	.058		
	Total	26.087	206			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

c. Predictors: (Constant), X2, X1

d. Predictors: (Constant), X2, X1, X3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.953	.164		11.937	.000
	X2	.546	.039	.695	13.838	.000
2	(Constant)	1.589	.174		9.138	.000
	X2	.381	.051	.485	7.412	.000
	X1	.253	.054	.308	4.708	.000
3	(Constant)	1.563	.172		9.070	.000
	X2	.305	.060	.388	5.071	.000
	X1	.173	.063	.211	2.743	.007
	X3	.164	.069	.210	2.361	.019

a. Dependent Variable: Y

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.308[b]	4.708	.000	.313	.534
	X3	.341[b]	4.480	.000	.299	.397
2	X3	.210[c]	2.361	.019	.163	.282

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X2

c. Predictors in the Model: (Constant), X2, X1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นายกีรติกร สุภาพรหม

วันเดือนปีเกิด : 13 มีนาคม 2535

สถานที่เกิด : เพชรบูรณ์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านสันติสุข ตำบลหนองบัว อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย

ประวัติการศึกษา

: พ.ศ. 2547 ประถมศึกษา โรงเรียนชุมชนภูเรือ

พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเลยพิทยาคม

พ.ศ. 2558 ปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต เทคโนโลยีการศึกษา และคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) วิชาเอก วิชาชีพครู วิทยาลัยสันตพล

ประวัติการทำงาน ครู โรงเรียนอนุบาลด่านซ้ายสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3